

**MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES  
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE  
ROGERS COMMUNICATIONS INC.**

**Principales responsabilités du Comité :**

1. Examiner, soumettre à l'approbation du conseil d'administration (le « Conseil ») et, au besoin, approuver les politiques de rémunération et de cessation d'emploi des dirigeants.
2. Examiner la conception et le caractère concurrentiel des régimes de rémunération, d'avantages sociaux et d'accumulation du capital de Rogers Communications Inc. (la « Société »).
3. Examiner les plans de relève et de perfectionnement des membres de la haute direction de la Société.
4. Établir les objectifs de rendement du chef de la direction et, à sa discrétion, de tout président exécutif du Conseil (le « président exécutif »), de manière à assurer la pérennité financière de la Société, et évaluer régulièrement le rendement à la lumière de ces objectifs.
5. Examiner et soumettre à l'approbation du Conseil d'administration un régime de rémunération concurrentiel et adapté aux objectifs de la Société en matière d'embauche, de maintien en poste et de rendement, comme recommandé, pour tout président exécutif et pour le chef de la direction.
6. Examiner et approuver un régime de rémunération concurrentiel et adapté aux objectifs de la Société en matière d'embauche, de maintien en poste et de rendement, comme recommandé, pour les postes suivants :
  - a. tous les chefs de direction placés sous l'autorité du chef de la direction de la Société, et d'autres hauts dirigeants;
  - b. les membres de la famille des employés mentionnés ci-dessus ainsi que des administrateurs qui sont au service de la Société (à l'exception de tout président exécutif et du chef de la direction) et des sociétés de son groupe, à moins que leur rémunération ne soit conforme aux pratiques courantes en la matière de Rogers.
7. Produire un rapport sur la rémunération des dirigeants à l'intention des actionnaires, qui est publié dans la circulaire annuelle de la Société, et examiner, au besoin, tout autre document d'importance sur la rémunération des dirigeants qui est appelé à être rendu public.

**RÔLE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES**

Le Comité des Ressources humaines (le « Comité ») examine, approuve et soumet à l'approbation du Conseil tout changement matériel devant être apporté aux politiques de rémunération et de cessation d'emploi des dirigeants de la Société pour veiller à ce que ces politiques permettent à tout président exécutif, au chef de la direction et aux employés de la Société et de ses filiales de toucher une rémunération équitable et concurrentielle. Il supervise l'élaboration et l'administration des programmes de rémunération globale de la Société, comme le décrit la section Responsabilités, ci-dessous. De plus, le Comité examine les programmes de perfectionnement des Ressources humaines, de planification de la relève, de diversité et d'évaluation du rendement de la Société et formule des recommandations pour s'assurer que ces programmes sont établis et efficaces.

**INDÉPENDANCE**

Le Comité doit se composer d'une majorité d'administrateurs indépendants au sens des lois canadiennes sur les valeurs mobilières en vigueur et des normes régissant les relations importantes des administrateurs de la Société.

Les membres du Comité se réunissent périodiquement sans les membres de la direction.

Le Comité est autorisé à faire appel à des conseillers indépendants, payés par la Société, pour aider à prendre les meilleures décisions possibles concernant la rémunération des dirigeants.

**MEMBRES DU COMITÉ**

Le Comité se compose d'au moins trois membres du Conseil; la majorité des membres, y compris le président du Comité (le « Président »), doivent être indépendants de la direction, conformément aux lois canadiennes sur les valeurs mobilières en vigueur et aux normes de la Société régissant les relations importantes des administrateurs.

Le chef de la direction peut assister à chacune des réunions du Comité à l'invitation du Président.

Le Comité a le droit de nommer un consultant en rémunération de l'extérieur pour l'aider dans ses délibérations. Par suite d'une telle nomination, le consultant a le droit d'assister aux réunions du Comité à l'invitation du Président.

Les membres du Comité sont désignés par le Conseil au cours de la réunion du Conseil qui se tient immédiatement après l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société (l'« Assemblée annuelle »), ainsi que durant des réunions subséquentes du Conseil. Les membres du Comité remplissent leur mandat jusqu'à la prochaine Assemblée annuelle, ou jusqu'à leur démission si elle survient avant, et peuvent être destitués par voie de résolution du Conseil.

## **PRÉSIDENT ET SECRÉTAIRE**

Le Président doit être un administrateur indépendant et il est choisi par le Conseil et remplit son rôle jusqu'à l'Assemblée annuelle suivante ou, si elle survient avant, jusqu'à sa démission ou sa destitution par voie de résolution du Conseil. Le secrétaire de la Société est également le secrétaire du Comité; en son absence au cours d'une réunion donnée, le Président de la réunion peut désigner un secrétaire pour cette réunion sous réserve de l'approbation des membres du Comité présents à la réunion.

## **RÉUNIONS**

Le Comité, de concert avec la direction, le cas échéant, décide de la date, de l'heure et du lieu de ses réunions, ainsi que du mode de convocation et des procédures des réunions. Le Comité est toutefois tenu d'organiser au moins deux réunions par année. Sous réserve des dispositions relatives aux préavis énoncées dans les statuts de la Société, un avis écrit est transmis au moins 48 heures avant la tenue des réunions, à moins que les membres du Comité y renoncent à l'unanimité.

Le Président, de concert avec la direction et le secrétaire de la Société, établit l'ordre du jour des réunions du Comité et le transmet aux membres du Comité avant la tenue des réunions. Une majorité des membres constitue le quorum exigé pour la tenue des réunions du Comité.

Un membre du Comité peut être désigné d'office pour rapporter les délibérations du Comité au Conseil.

## **RESSOURCES ET SOUTIEN**

Le Comité doit disposer des ressources et de l'autorité nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités, de même que de l'autorité de faire appel, aux frais de la Société, à des auditeurs externes, à des conseillers juridiques et à d'autres experts ou conseillers.

Chaque membre du Comité est en droit de se fier, sans vérification faite par un tiers, à l'intégrité des personnes et des organisations de l'intérieur et de l'extérieur de la Société desquelles il reçoit de l'information ou des avis, ainsi qu'à l'exactitude et à l'exhaustivité des renseignements financiers ou autres fournis au Comité par ces personnes ou organisations, ou en leur nom, et qui, en l'absence d'une connaissance réelle contraire, doivent être communiqués au Conseil.

## **RÉMUNÉRATION**

Les membres du Comité ont le droit, en contrepartie du rôle qu'ils jouent au sein du Comité, de toucher une somme déterminée par le Conseil lorsqu'il y a lieu.

## **RESPONSABILITÉS**

Les responsabilités particulières du Comité comprennent celles décrites ci-dessous. Cette énumération ne vise en aucun cas à restreindre le Comité dans l'exercice de ses fonctions d'examen.

- (a) Examiner et soumettre à l'approbation du Conseil tout changement apporté aux politiques et aux régimes de rémunération de la Société, y compris les régimes incitatifs à court terme et à long terme et les régimes d'avantages sociaux, d'avantages indirects, d'épargne et de retraite. Ces examens, le cas échéant, doivent comprendre une évaluation des répercussions des régimes incitatifs à court terme et à long terme de la Société sur la prise de risque pour veiller à ce que ces programmes n'encouragent pas le dépassement des seuils de tolérance au risque de la Société.
- (b) Examiner et approuver les objectifs, les composantes et les versements des programmes incitatifs à court et à long terme.
- (c) Examiner chaque année les programmes de relève et de diversité de la Société en ce qui concerne les fonctions remplies actuellement par des salariés assujettis, tels que ces derniers sont définis ci-dessous.
- (d) Examiner et soumettre à l'approbation du Conseil les conditions d'emploi et les ententes salariales de tout président exécutif du Conseil et du chef de la direction. En ce qui concerne le chef de la direction, après avoir pris connaissance des commentaires du Conseil et avoir consulté le président du Conseil, le Comité exécutera, au moins une fois par année les fonctions suivantes :
  - (i) fixer les objectifs de rendement ainsi que les niveaux correspondants des indemnités accordées;
  - (ii) comparer le rendement réel avec les objectifs fixés et les objectifs définis dans la description de poste du chef de la direction;
  - (iii) examiner les indemnités accordées en fonction du rendement et les soumettre à l'approbation du Conseil.
- (e) Examiner et recommander au Conseil d'administration toute nomination du chef de la direction des Finances, conformément au mandat du Comité des finances.
- (f) Examiner, en fonctions des recommandations du chef de la direction, et le Président, au nom du Comité, peut approuver le niveau de toutes les formes de rémunération et les conditions d'emploi relatives aux employés :
  - (i) les chefs de direction visés de la Société et des sociétés de son groupe (définis selon les lois

canadiennes applicables sur les valeurs mobilières), à l'exception de tout président exécutif et du chef de la direction;

- (ii) l'ensemble des chefs de direction sous la direction du chef de la direction;
  - (iii) les membres de la famille des employés dont il est question aux paragraphes [i] et [ii] ci-dessus ainsi que des administrateurs du conseil (à l'exception du président exécutif et du chef de la direction), qui sont au service de la Société et des sociétés de son groupe dans un poste de directeur ou de niveau supérieur, dans la mesure où il y a un écart par rapport aux pratiques de rémunération standard de Rogers pour ce niveau ou ce poste. Le terme « membres de la famille » désigne, pour ce qui est d'un salarié assujetti (les personnes dont il est question aux paragraphes [i] et [ii] ainsi que les membres du Conseil, collectivement les « salariés assujettis »), un conjoint, les parents, les enfants, les frères et sœurs, les belles-mères et les beaux-pères, les gendres et les brus, les beaux-frères et les belles-sœurs, et toute personne qui cohabite avec cette personne;
  - (iv) les dirigeants des échelons de première vice-présidence et de vice-présidence dont la rémunération déroge aux Politiques de rémunération des dirigeants approuvées.
- (g) Examiner, en fonctions des recommandations de tout président exécutif du conseil et du chef de la direction, et recommander pour approbation au « responsable de contrôles » identifié, conformément aux règlements de la Major League Baseball, le niveau de toutes les formes de rémunération à verser au président et chef de la direction des Blue Jays de Toronto.
- (h) Examiner et approuver les objectifs de rendement et le montant des primes correspondantes qui s'inscrivent dans le cadre des programmes incitatifs approuvés visant les salariés assujettis (ce qui exclut tout président exécutif et le chef de la direction).
- (i) Étudier et approuver un ensemble de primes de rendement à long terme dont les conditions sont compatibles avec les régimes approuvés de la Société et que le chef de la direction peut octroyer à sa discrétion, sous réserve des limites suivantes, établies chaque année par le Comité :
- (i) la valeur maximale pouvant être octroyée sous forme de primes aux participants dont le niveau se situe dans une échelle définie.
- (j) Examiner et approuver la politique de cessation d'emploi standard de la Société, ainsi que les modalités de toute condition ou entente de cessation d'emploi envisagée pour un employé actuel ou potentiel qui fait partie du groupe des employés visés par les termes « salarié assujetti » ou « membre de la famille ». Le Comité doit également examiner et approuver les modalités de toute condition ou entente de cessation d'emploi qui vise un cadre des échelons de première vice-présidence ou de vice-présidence et excède les stipulations des politiques et des procédures de rémunération des dirigeants approuvées.
- (k) Surveiller l'administration des programmes incitatifs à long terme et du régime d'actionnariat des employés de la Société.
- (l) Examiner et approuver les sections portant sur la rémunération des dirigeants de la circulaire annuelle de la Société sollicitant des procurations ainsi que d'autres documents mis à la disposition du public.
- (m) Effectuer un examen annuel du mandat et du rendement du Comité.

Toutes les résolutions précédentes du Comité ou de l'un de ses prédécesseurs sont, par les présentes, abrogées sans porter atteinte à toute mesure prise ci-après.