

BOMBARDIER INC.
CHARTRE DU COMITÉ DE LA GOUVERNANCE ET DES NOMINATIONS
(le « comité »)

1.1 Composition et quorum

- au moins trois administrateurs qui seront tous indépendants;
- quorum : une majorité de membres.

1.2 Fréquence et calendrier des réunions

- normalement selon le calendrier des réunions trimestrielles régulières du conseil d'administration de Bombardier (« **Conseil** »);
- au moins trois fois l'an et au besoin.

1.3 Président du comité

Un des membres du comité agira à titre de président du comité. Les responsabilités du président du comité comprennent les suivantes:

A. DIRIGER LE COMITÉ DE MANIÈRE À AMÉLIORER SA PRODUCTIVITÉ

- s'assurer que le comité travaille en équipe soudée et fait preuve du leadership nécessaire pour y parvenir;
- s'assurer que les ressources disponibles pour le comité (et en particulier l'information pertinente et ponctuelle) sont suffisantes pour l'aider à s'acquitter de sa mission.

B. GÉRER LE COMITÉ

- préparer l'ordre du jour des réunions du comité de concert avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction, et avant chaque réunion du comité, faire circuler l'ordre du jour aux membres du comité;
- adopter les procédures nécessaires pour assurer l'efficacité du comité, superviser sa composition et sa structure, établir son calendrier de réunions et les gérer;

- s'assurer que la conduite des réunions du comité prévoit suffisamment de temps pour permettre de discuter sérieusement de toutes les questions importantes;
- s'assurer que toute décision prise au cours des réunions du comité et toute question importante examinée lors de ces réunions soient présentées au Conseil lors de sa prochaine réunion ordinaire.

1.4 Mandat

Les responsabilités du comité comprennent :

A. *SURVEILLER LA COMPOSITION DU CONSEIL ET DE SES COMITÉS AINSI QUE LA RÉMUNÉRATION DE LEURS MEMBRES*

- surveiller la taille, l'indépendance et la composition du Conseil pour assurer l'efficacité du processus décisionnel;
- élaborer, examiner et surveiller, en collaboration avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction, les critères de sélection des administrateurs visant à atteindre une diversité des compétences, des genres, des qualités personnelles, des régions géographiques, des antécédents professionnels, des milieux culturels, de l'expérience, de l'expertise globale et des compétences financières, compte tenu des circonstances et des besoins de Bombardier;
- en collaboration avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction, identifier des candidats ayant les compétences requises pour être membre du Conseil et recommander soit que le Conseil choisisse les candidats aux postes d'administrateur aux fins de la prochaine assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires soit, au besoin, en conformité avec les lois régissant Bombardier, qu'il nomme membre du Conseil jusqu'à deux candidats dont le mandat expirera au plus tard à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
- après avoir consulté le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction, retenir les services d'une entreprise de recrutement indépendante afin d'identifier des candidats aux postes d'administrateur, y compris fixer la rémunération de cette entreprise et les autres modalités de son engagement, s'il y a lieu;
- recommander au Conseil les lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs et, à cette fin, tenir compte de tout régime d'unités d'actions

différées d'administrateur (ou régime fondé sur des titres de capitaux propres similaire) en vigueur;

- surveiller l'évaluation annuelle de la performance du Conseil et de ses comités, celle des présidents des comités et celle des membres du Conseil et examiner annuellement, en collaboration avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction, la performance du Conseil et celle de ses comités, celle des présidents de ses comités et celle des membres du Conseil avant la prochaine assemblée annuelle des actionnaires;
- de temps à autre, examiner, avec l'aide d'un ou de plusieurs experts en rémunération indépendants, s'il y a lieu, (y compris l'autorisation les honoraires et autres modalités), la rémunération des administrateurs non membres de la direction ainsi que celle des présidents et des membres des comités, y compris l'octroi d'une rémunération à base de titres de participation, et formuler des recommandations au Conseil à cet égard; et
- autoriser, s'il y a lieu, l'embauche de conseillers externes par les membres ou les comités du Conseil et l'attribution des fonds nécessaires au versement des honoraires de ces conseillers, sauf dans le cas du comité de vérification et du comité des ressources humaines et de la rémunération, qui sont autonomes à cet égard.

B. SUPERVISER LES QUESTIONS DE GOUVERNANCE

- surveiller les principes de gouvernance applicables à Bombardier et la communication de ces principes;
- suivre le plan de Bombardier sur les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (« **ESG** »), ainsi que les pratiques, les politiques connexes et la divulgation de Bombardier à cet égard ;
- examiner et, s'il y a lieu, recommander au Conseil aux fins d'approbation le rapport sur les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance annuel de Bombardier (« **rapport ESG** »), , de concert avec le comité d'audit du Conseil auquel il incombe expressément de surveiller, d'examiner et de recommander au Conseil l'approbation et la divulgation de toute mesure liée aux aspects ESG figurant dans un rapport ESG ;
- surveiller les procédures permettant de répondre aux besoins du Conseil en matière d'information, y compris celles permettant d'accéder formellement ou informellement aux membres de la haute direction;

- en collaboration avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction, examiner, s'il y a lieu, les programmes de Bombardier en matière d'orientation et de formation continue des administrateurs;
- faire le suivi de la conformité, et s'assurer de la conformité, au code d'éthique, qui est applicable aux administrateurs de Bombardier, au président du Conseil, au président et chef de la direction et aux autres cadres et employés, ainsi qu'aux autres politiques pouvant être approuvées de temps à autre par le Conseil;
- sans restreindre la portée générale de ce qui précède, sur une base régulière, le comité :
 - évalue l'efficacité du processus de nomination du Conseil visant à atteindre les objectifs de diversité de Bombardier à l'égard du Conseil;
 - mesure les progrès annuels et cumulés dans l'atteinte de ses cibles de diversité hommes-femmes et des autres cibles de diversité approuvées à l'égard du Conseil; et
 - suit l'implantation de la politique sur la diversité de Bombardier à l'égard des nominations au Conseil, et recommande au Conseil aux fins d'approbation des modifications à cette politique;
- aider le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction à déterminer la composition des comités du Conseil;
- examiner chaque année le Manuel de gouvernance de Bombardier et, en particulier, i) le mandat du Conseil, ii) les chartes de chacun des comités du Conseil et iii) les mandats du président du Conseil et du président et chef de la direction, afin de maintenir leur pertinence et s'assurer de leur uniformité et, au besoin, de régler les questions ou les divergences entre ceux-ci; le comité recommandera au Conseil d'approuver toute modification à ces mandats et chartes qu'il jugera nécessaire ou souhaitable ;
- examiner de temps à autre, et recommander au Conseil aux fins d'approbation, l'adoption, l'abolition ou la modification i) de toute politique régissant le fonctionnement, les activités ou la composition du Conseil d'administration ou des administrateurs et ii) de toute politique d'entreprise de Bombardier devant être approuvée par le Conseil qui ne doit pas par ailleurs faire l'objet d'une recommandation de la part d'un autre comité du Conseil, y compris les politiques suivantes :

- Limites des pouvoirs (politique sur la grille de délégation des pouvoirs) [*Authority Limits (Delegation of Authority Matrix policy)*];
 - Code d'éthique;
 - Politique Exprimez-vous;
 - Politique Santé, sécurité et environnement;
 - Politique d'utilisation des avions d'affaires (*Corporate Aircraft Utilization policy*); et
 - Politique sur l'appartenance commune à des conseils [*Board Interlocks policy*];
- examiner et recommander au Conseil aux fins d'approbation i) la notice annuelle de Bombardier; ii) l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance devant être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de Bombardier; et iii) le rapport de Bombardier exigé en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (Canada)* ou en vertu d'une loi similaire sur l'esclavage moderne; et
 - examiner et approuver toute dérogation relative à la politique sur l'appartenance commune à des conseils.

1.5 Divers

- Le Comité effectuera un examen et une évaluation annuels de son rendement et de son efficacité, y compris un examen de la pertinence de son mandat, tel qu'il est énoncé dans la présente charte, et étudiera les rapports et recommandations, s'il en est, reçus de la part des autres comités du Conseil à l'égard de l'évaluation qu'ils ont effectuée de leur rendement et de leur efficacité et de la pertinence de leur mandat, et rendra compte du résultat de ces examens au Conseil.
- Aucune disposition de la présente charte ne vise à céder au comité la responsabilité qu'a le Conseil de s'assurer que Bombardier respecte les lois et règlements applicables ou à étendre la portée des normes de responsabilité applicables en vertu des exigences législatives ou réglementaires qui s'appliquent aux administrateurs ou aux membres du comité.

- À l'égard des politiques, procédures, rapports, documents, dépôts, divulgations, contrats, ententes, évaluations, décisions ou autres mesures ou événements qui sont assujettis à l'approbation du comité ou à la recommandation au Conseil aux fins d'approbation, en cas d'incompatibilité entre la présente charte et la politique sur la grille de délégation des pouvoirs [*Delegation of Authority Matrix policy*] approuvée par le conseil, de temps à autre, en ce qui a trait au niveau d'approbation requis, les modalités de la politique sur la grille de délégation des pouvoirs [*Delegation of Authority Matrix policy*] auront préséance.
- Si le titre d'un cadre, d'un employé ou d'une autre personne exerçant une fonction donnée est mentionné dans les présentes et que cette personne ne détient plus ce titre, la mention renverra à une personne exerçant une fonction similaire.