

## BELLUS SANTÉ INC.

### RÈGLES DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

#### 1. ÉTABLISSEMENT DU COMITÉ

1.1 Confirmation de l'établissement du comité de la rémunération – Par les présentes, l'établissement du comité de la rémunération du conseil (défini ci-dessous) de la société (définie ci-dessous) est confirmé. Le comité est constitué sous la forme prévue dans les présentes et aux fins de s'acquitter de l'objet et des responsabilités prévues dans les présentes.

1.2 Certaines définitions – Les définitions suivantes s'appliquent aux présentes règles :

- a) « administrateur » désigne un membre du conseil;
- b) « chef de la direction » désigne le chef de la direction de la société;
- c) « comité » désigne le comité de la rémunération du conseil;
- d) « conseil » désigne le conseil d'administration de la société;
- e) « lignes directrices canadiennes » désigne les lignes directrices en matière de gouvernance adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières;
- f) « président du comité » désigne le président du comité;
- g) « règles » désigne les présentes règles écrites du comité et tout ensemble de règles visant le comité que le conseil adopte à l'occasion à titre de règles du comité;
- h) « société » désigne BELLUS Santé Inc.

#### 2. OBJET

2.1 Le comité a pour objet d'aider le conseil à s'acquitter de ses fonctions de surveillance en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération de la haute direction, en faisant ce qui suit :

- a) examiner la rémunération des administrateurs et faire des recommandations au conseil à cet égard;
- b) examiner la rémunération du chef de la direction et faire des recommandations au conseil à cet égard;
- c) examiner la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction et faire des recommandations au conseil à cet égard;

- d) examiner l'information présentée sur la rémunération de la haute direction dans les documents publics, y compris le rapport annuel sur la rémunération de la haute direction établi par le comité qui doit figurer dans la circulaire de sollicitation de procurations annuelle de la direction de la société, conformément aux règles et aux règlements applicables, dont les règles applicables de toute bourse à la cote de laquelle les titres de la société sont ou peuvent être inscrits;
- e) examiner et évaluer la gestion des plans de relève et de perfectionnement pour les membres de la haute direction, ainsi que les stratégies en matière de personnel et de gestion du savoir;
- f) aider le conseil à exercer une surveillance concernant le respect par la société des exigences légales et réglementaires en matière d'emploi;
- g) exercer toute autre activité en conformité avec les présentes règles.

### 3. COMPOSITION DU COMITÉ

3.1 Nombre de membres – Le comité se compose d'au moins trois membres, dont chacun est un administrateur.

3.2 Indépendance des membres – Dans la mesure où cela est requis par la législation et les exigences d'inscription des bourses de valeurs applicables, chaque membre du comité est indépendant au sens des lignes directrices canadiennes, des lignes directrices de toutes autorités en valeurs mobilières compétentes, de toutes les lois applicables, y compris en matière de valeurs mobilières, et des règles applicables de toute bourse à la cote de laquelle les titres de la société sont ou peuvent être inscrits.

3.3 Nomination des membres – Le conseil nomme les membres du comité.

3.4 Destitution des membres – Un membre du comité peut être démis de ses fonctions au comité par voie de résolution du conseil.

### 4. PRÉSIDENCE DU COMITÉ

4.1 Nomination du président du comité par le conseil – Le conseil nomme l'un des membres du comité pour agir à titre de président (à défaut de quoi, les membres du comité nomment l'un d'entre eux pour agir à ce titre).

### 5. RÉUNIONS DU COMITÉ

5.1 Quorum – La majorité des membres du comité constitue le quorum.

5.2 Secrétaire – Le secrétaire du comité est nommé à l'occasion conformément aux règlements administratifs de la société.

5.3 Date et lieu des réunions – La date et le lieu des réunions du comité ainsi que la convocation à ces réunions et la procédure à y suivre à tous égards sont déterminés par le comité. Il est toutefois entendu que le comité se réunit régulièrement au cours de chaque exercice.

5.4 Droit de vote – Chaque membre du comité a le droit de voter sur les questions soumises au vote du comité.

5.5 Invités – Le comité peut inviter toute personne, notamment des administrateurs, des dirigeants et des salariés de la société, à participer à ses réunions pour l'aider à traiter et à examiner les questions à l'étude.

## 6. **CONSEILLERS EXTERNES**

6.1 Services et rémunération de conseillers – Le comité a le pouvoir de retenir et de superviser les services de conseillers juridiques externes et d'autres conseillers, s'il le juge approprié, à sa seule appréciation. Le comité a le pouvoir de fixer et de verser la rémunération de tels conseillers et d'approuver tous les frais connexes et les modalités liés à leurs mandats, sans avoir à obtenir l'approbation du conseil. Les membres du comité, agissant à titre individuel, ne sont pas autorisés à retenir les services d'un conseiller juridique externe ou de tout autre conseiller aux frais de la société sans avoir obtenu l'approbation préalable du comité. Le comité prend en considération tous les principes directeurs à sa disposition, dont ceux de toute bourse à la cote de laquelle les titres de la société peuvent être inscrits, pour décider de s'adresser à des conseillers externes et pour retenir les services de tels conseillers.

## 7. **RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ**

7.1 En contrepartie de leurs services au sein du comité, les membres et le président du comité reçoivent la rémunération que le conseil peut déterminer à l'occasion.

## 8. **FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ**

8.1 Ressources humaines – Le comité est chargé de faire ce qui suit :

- a) examiner annuellement le plan stratégique des ressources humaines et le rôle que jouent celles-ci dans l'atteinte des objectifs de la société;
- b) examiner la structure des systèmes de gestion du rendement ainsi que leur efficacité et faire des recommandations au conseil à cet égard;
- c) examiner les propositions de changements de personnel qui touchent des dirigeants qui relèvent du chef de la direction;
- d) examiner la structure organisationnelle de façon régulière ou au besoin;
- e) mener des enquêtes sur le moral du personnel ou l'attitude au travail à l'échelle de la société et en examiner les résultats;

- f) examiner périodiquement la structure des systèmes de gestion du rendement ainsi que leur efficacité;
- g) faire des recommandations au conseil au sujet des plans de rémunération incitative et des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la société.

8.2 Rémunération de la haute direction – Le comité fait ce qui suit tous les ans ou plus fréquemment s’il le juge approprié :

- a) examiner le caractère adéquat et les éléments de la rémunération versée aux membres de la haute direction pour s’assurer que celle-ci reflète de manière réaliste les responsabilités et les risques associés à ces postes;
- b) plus précisément, examiner le niveau et tous les autres aspects de la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction, notamment celle versée aux termes des plans de rémunération incitative, des plans fondés sur des titres de capitaux propres, des avantages indirects, des avantages sociaux et des régimes de retraite, examen qui tient compte, entre autres, de la performance de la société et du rendement relatif obtenu par les actionnaires, de la valeur des primes incitatives similaires versées à des membres de la haute direction de sociétés comparables, et des attributions accordées aux membres de la haute direction de la société au cours des années précédentes, puis soumettre le niveau et les éléments de cette rémunération au conseil en vue de son approbation.

8.3 Rémunération des administrateurs – Le comité fait ce qui suit tous les ans ou plus fréquemment s’il le juge approprié :

- a) examiner le caractère adéquat et les éléments de la rémunération versée aux administrateurs pour s’assurer que celle-ci reflète de manière réaliste les responsabilités et les risques associés à ces postes;
- b) plus précisément, examiner la rémunération versée aux administrateurs en tenant compte du temps que ceux-ci consacrent à leurs fonctions, des honoraires versés par d’autres sociétés et des responsabilités associées à ces postes et la soumettre au conseil en vue de son approbation.

8.4 Relation du conseil avec le chef de la direction – Le comité est chargé de ce qui suit :

- a) examiner et approuver les objectifs de la société qui ont une incidence sur la rémunération du chef de la direction;
- b) évaluer la performance du chef de la direction en fonction de ces objectifs;
- c) faire des recommandations au conseil en ce qui concerne le niveau de la rémunération du chef de la direction (en tenant compte de tous les éléments qui la composent) en se fondant sur cette évaluation; il est entendu que le chef de la

direction ne doit en aucun cas être présent au moment du vote ou des délibérations du comité ou du conseil concernant sa rémunération;

- d) faire des recommandations au conseil au sujet des personnes susceptibles de succéder au chef de la direction.

8.5 Régimes de retraite – Si la société met en place un ou des régimes de retraite, le comité est chargé de l'examen et de l'évaluation de ce qui suit :

- a) le rendement des actifs des régimes de retraite en général et, plus particulièrement, les questions touchant le financement et l'appariement des actifs et des obligations;
- b) les lignes directrices en matière de placement des gestionnaires de fonds;
- c) les entreprises retenues par la société à titre de fiduciaire, d'actuaire et de gestionnaire de placement.

8.6 Planification de la relève – Le comité est chargé de ce qui suit :

- a) mettre à jour tous les ans les plans de relève;
- b) examiner le processus de planification de la relève aux postes de direction et faire des recommandations au conseil à cet égard.

8.7 Communication de l'information concernant la rémunération des membres de la haute direction – Le comité examine l'information communiquée au public concernant la rémunération des membres de la haute direction de la société, y compris l'information devant figurer dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la société, et la soumet au conseil aux fins d'approbation.

8.8 Rapport du comité de la rémunération – Le comité prépare le rapport du comité devant figurer dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la société et le soumet au conseil aux fins d'approbation.

## 9. SOUS-COMITÉS

9.1 Le comité peut mettre sur pied des sous-comités et leur déléguer des pouvoirs s'il le juge approprié.

## 10. RAPPORTS AU CONSEIL

10.1 Rapports courants – Le comité fait rapport au conseil après chaque réunion du comité et à tout autre moment que le président du comité juge approprié.

## 11. ÉVALUATION DU RENDEMENT

11.1 Le comité suit la procédure qu'a établie le comité des candidatures et de la gouvernance du conseil afin d'évaluer son rendement et son efficacité.

## 12. EXAMEN DES RÈGLES

12.1 Le comité examine et évalue régulièrement le caractère adéquat des présentes règles, et il recommande au conseil d'y apporter les changements qu'il juge appropriés.

\* \* \*

*Les présentes règles s'inscrivent dans un cadre souple de gouvernance à l'intérieur duquel le conseil, avec le concours de ses comités, dirige les affaires internes de la société. Bien qu'elles doivent être interprétées à la lumière de l'ensemble des lois, des règlements et des exigences d'inscription applicables et tenir compte des statuts et des règlements administratifs de la société, elles ne visent pas à établir des obligations juridiquement contraignantes. Les administrateurs ont le droit de déroger aux dispositions des présentes règles lorsque les circonstances l'exigent, dans la mesure où les lois, les règlements et les exigences d'inscription applicables ainsi que les statuts et les règlements administratifs de la société le permettent.*