

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION LES INVESTISSEMENTS PUROLATOR LTÉE

1. CRÉATION

Le Conseil d'administration (le « **Conseil** ») de Les Investissements Purolator Ltée crée et maintient par les présentes un comité du Conseil appelé le Comité des ressources humaines et de la rémunération (le « **Comité** »).

2. OBJECTIF

Le Comité a pour objectif d'aider le Conseil à remplir ses responsabilités de supervision et de fournir des conseils à l'égard des questions associées aux ressources humaines, à la rémunération, aux relations de travail, à la santé et à la sécurité, à la diversité, l'équité, l'inclusion et d'appartenance de Purolator Inc. et de ses filiales (collectivement, l'« **Entreprise** ») en veillant à l'harmonisation avec les objectifs stratégiques à long terme et en matière de durabilité.

3. FONCTIONS

Le Comité est par les présentes investi par le Conseil des fonctions suivantes :

A. Supervision du président et chef de la direction.

- a) **Nomination et destitution du président et chef de la direction.** Recommander au Conseil d'approuver (i) la nomination du président et chef de la direction de l'Entreprise, et (ii) la destitution du président et chef de la direction de l'Entreprise.
- b) **Planification de la relève des dirigeants.** Passer en revue le plan de relève du président et chef de la direction de l'Entreprise et de tous les dirigeants directement sous ses ordres.
- c) **Évaluation du rendement du président et chef de la direction.** Examiner annuellement l'évaluation du rendement du président et chef de la direction et présenter des recommandations au Conseil.
- d) **Objectifs du président et chef de la direction.** Chaque année, recommander au Conseil d'approuver les objectifs de rendement annuels du président et chef de la direction.

B. Rémunération des employés et rendement de la direction.

- a) **Philosophie de rémunération.** Tous les trois (3) ans, examiner une philosophie de rémunération mise à jour, en veillant à l'harmonisation avec les tendances du marché, les modifications réglementaires et les objectifs de l'Entreprise et la recommander au Conseil, aux fins d'approbation.
- b) **Budget de rémunération.** Approuver annuellement le budget de rémunération, y compris les ajustements apportés à la fourchette des salaires applicable aux employés et à la direction de l'Entreprise.
- c) **Programmes structurels de prime.** Recommander au Conseil, aux fins d'approbation, les principales modalités de tous les régimes incitatifs structurels¹ applicables aux employés de l'Entreprise.
- d) **Programmes d'avantages sociaux.** Approuver les principales modalités de tous les régimes d'avantages sociaux importants et/ou des améliorations applicables aux employés de l'Entreprise, à l'exception de ceux déjà préapprouvés par des conventions collectives.
- e) **Programmes de retraite.** Recommander au Conseil, aux fins d'approbation, les principales modalités de

¹ Les programmes structurels de prime comprennent le Programme de primes annuelles et le Programme de primes à long terme.

tous les programmes de retraite applicables aux employés de l'Entreprise.

- f) **Objectifs du programme de primes.** Chaque année, recommander au Conseil d'approuver les objectifs à utiliser dans le cadre des plans structuraux de primes et évaluer dans quelle mesure ces objectifs ont été atteints, pour l'Entreprise.
- g) **Rémunération du président et chef de la direction.** Recommander au Conseil, aux fins d'approbation, les principales modalités d'emploi du président et chef de la direction de l'Entreprise².
- h) **Rendement du président et chef de la direction.** Dans le cadre de sa surveillance des principes, des politiques, des programmes, des cibles et des modalités de rémunération applicables au président et chef de la direction, le Comité doit évaluer leur harmonisation avec la stratégie de l'Entreprise en ce qui a trait, entre autres, au rendement financier, au rendement de la clientèle, à la santé et sécurité, au développement durable, à la responsabilité sociale et à la bonne gouvernance (« ESG »).
- i) **Rendement de la direction.** Recevoir annuellement un rapport du président et chef de la direction sur le rendement des dirigeants qui relèvent directement du président et chef de la direction de l'Entreprise³.

C. Gouvernance du régime de retraite.

- a) **Politique de financement.** Examiner une politique de financement pour les régimes de retraite de l'Entreprise et la recommander au Conseil (les « Régimes de retraite »).
- b) **Convictions d'investissement.** Approuver les énoncés des convictions d'investissement, qui décrivent les principes qui guident les décisions de placement des régimes de retraite de l'Entreprise.
- c) **Comité de retraite de la direction.** Approuver le mandat du Comité de retraite de la direction concernant les régimes de retraite des régimes de retraite de Purolator Inc., et nommer et destituer les membres de ce Comité.
- d) **Rapport sur la gouvernance et l'administration.** Examiner annuellement un rapport sur la gouvernance et l'administration des régimes de retraite pour l'Entreprise qui contient, entre autres, (i) un résumé des principales décisions prises à l'égard des régimes de retraite, (ii) la situation financière et le ratio de solvabilité de chacun des régimes de retraite à prestations déterminées, (iii) les coûts décaissés et les dépenses pour l'Entreprise concernant les régimes de retraite et (iv) la confirmation que les régimes de retraite ont été administrés conformément aux textes des régimes et aux lois applicables.
- e) **Rapport au Comité.** Le président du Comité de retraite de la direction concernant les régimes de retraite rend compte des questions examinées lors de chaque réunion du comité lors de la réunion ordinaire suivante du Conseil d'administration et présente toutes les dernières nouvelles concernant les succursales, selon le cas.
- f) **Structure de gouvernance du régime de retraite.** Examiner une structure de gouvernance des régimes de retraite de l'Entreprise et toute modification de celle-ci pour les régimes de retraite et la recommander au Conseil, aux fins d'approbation.
- g) **Études de l'actif et du passif.** À la fréquence recommandée par le Comité de retraite de la direction, examiner et approuver une étude de l'actif et du passif des régimes de retraite à prestations déterminées afin de confirmer ou de modifier les énoncés des politiques et des procédures de placement.
- h) **Cadre de risque des régimes de retraite.** Examiner un cadre de risque des régimes de retraite, qui comprend la détermination, l'évaluation et l'atténuation des risques importants liés à la gouvernance, au financement,

² Comprend la participation du président et chef de la direction à l'un des programmes structurels de primes, d'avantages sociaux ou de retraite approuvés par le Conseil conformément à la section 3B (c) ainsi qu'à son salaire et à sa rémunération.

³ L'équipe de la haute direction est composée des dirigeants de l'Entreprise et de ses filiales qui relèvent directement du président et chef de la direction de l'Entreprise.

aux placements et à l'administration des Régimes de retraite de l'Entreprise et le recommander au Conseil, aux fins d'approbation.

- i) **Conflits d'intérêts.** Examiner tout problème découlant des déclarations de conflits d'intérêts remplies par les administrateurs des régimes de retraite.
- j) **Modifications du texte du régime.** Examiner et approuver toute modification du texte du régime qui ne relève pas de l'autorité du Comité de retraite de la direction.

D. Relations avec les employés.

- a) **Attraction, perfectionnement, engagement et fidélisation des employés.** Examiner (i) les stratégies utilisées par l'Entreprise pour attirer les ressources humaines dont l'Entreprise a besoin pour atteindre ses objectifs, (ii) les pratiques employées par l'Entreprise pour former et perfectionner les employés (y compris les dirigeants qui relèvent directement du président et chef de la direction de l'Entreprise), et (iii) les stratégies utilisées par l'Entreprise pour engager et retenir les employés.
- b) **Mandats en matière de relations de travail et de conventions collectives.** Examiner les rapports liés aux griefs entre l'Entreprise et ses syndicats. Approuver tous les mandats importants pour la négociation de la convention collective avec les employés syndiqués de l'Entreprise lorsque la convention proposée vise plus de 500 employés. Pour toutes les unités de négociation, veiller à ce que l'approche de la direction en matière de négociations de conventions collectives reflète les valeurs de l'Entreprise, y compris l'équité, la transparence et la viabilité à long terme.
- c) **Diversité, équité, inclusion et appartenance (« DEIA »).** Examiner le rendement de l'Entreprise à l'égard de la DEIA, y compris les initiatives stratégiques et les progrès vers l'atteinte des objectifs et des IRC connexes.

E. Santé et sécurité.

- a) **Cadre de santé et sécurité.** S'assurer que l'Entreprise dispose d'un cadre robuste de santé et sécurité, comprenant des politiques à l'échelle de l'entreprise et des seuils de déclaration, qui s'harmonise aux normes de l'industrie, respecte les lois, traite du bien-être des employés et soutient les objectifs de durabilité de l'Entreprise.
- b) **Plan relatif à la santé et à la sécurité.** Examiner le plan annuel relatif à la santé et à la sécurité de l'Entreprise, notamment :
 - (i) les objectifs de rendement en matière de santé et de sécurité que l'Entreprise doit atteindre;
 - (ii) les principales stratégies et tactiques que l'Entreprise doit utiliser pour atteindre les objectifs de rendement en matière de santé et de sécurité;
 - (iii) les ressources devant être utilisées par l'Entreprise pour exécuter le plan annuel relatif à la santé et à la sécurité.
- c) **Surveillance du rendement en matière de santé et de sécurité.** Surveiller le rendement en matière de santé et de sécurité de l'Entreprise en examinant :
 - (i) tous les incidents importants liés à la santé et à la sécurité et tous les incidents en matière de santé et de sécurité, qui doivent être signalés aux autorités réglementaires;
 - (ii) le rendement de l'Entreprise par rapport aux objectifs de rendement en matière de santé et de sécurité de l'Entreprise;
 - (iii) les résultats de toutes les vérifications de conformité en matière de santé et de sécurité et les mesures

correctives prises par l'Entreprise; et

- (iv) le rapport d'un Conseiller externe fournissant une évaluation de l'efficacité du programme de santé et de sécurité de l'Entreprise.

F. Autres fonctions.

- a) Sans limiter les fonctions décrites ci-dessus, le Comité exécute les autres fonctions que le Conseil lui assigne s'il y a lieu et que le Comité accepte afin de s'acquitter de ses responsabilités de supervision.

En vigueur : novembre 2025

Date du prochain examen : novembre 2027