

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Section 1 OBJET

Le comité des ressources humaines (ci-après appelé le « **comité** ») est un comité du conseil d'administration (le « **conseil** ») de SupremeX Inc. (« **la Société** »). Sa fonction principale est d'aider les membres du conseil à s'acquitter de leurs responsabilités applicables envers la Société, les actionnaires, la communauté des investisseurs et d'autres intervenants, en ce qui a trait aux ressources humaines et l'évaluation du rendement, conformément à la charte du conseil, et à cette fin, il :

- (1) recommande au conseil la nomination des hauts dirigeants (collectivement, les « hauts dirigeants ») ;
- (2) examine et recommande au conseil pour approbation toute rémunération relative aux arrangements financiers du président et chef de la direction, et des employés clés ;
- (3) s'assure que des mécanismes appropriés sont en place pour la planification de la relève pour tout poste occupé par un employé clé ou par le président et chef de la direction ;
- (4) surveille, examine et évalue le rendement des buts et objectifs de la Société qui concerne le président et chef de la direction, et les employés clés ;
- (5) supervise l'administration des plans de rémunération de la Société pour le président et chef de la direction et les employés clés, y compris le plan de rémunération variable (le « **PRV** »), tous les autres plans incitatifs à base d'actions, toute politique en matière de propriété d'actions, l'indemnité de départ et les autres plans ou structure d'indemnisation que le conseil adopte de temps à autre ;
- (6) supervise l'administration du plan d'assurance collective pour les employés de la Société, y compris l'examen, l'évaluation et l'élaboration des régimes ;
- (7) supervise l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, évalue et surveille les politiques, les procédures, ainsi que les lignes directrices en matière d'environnement, de sûreté et de sécurité, y compris un plan d'intervention d'urgence ;
- (8) examine et approuve, sur l'avis et recommandations du Comité de gestion des placements – Direction (« **MPIC** »), les changements relatifs aux régimes de retraite tels que décrits dans la charte du MPIC approuvée par le conseil ; et
- (9) fournit au conseil, sur une base annuelle, un rapport sur les activités liées aux régimes de retraite pour l'année précédente.

Pour plus de certitude, le président et chef de la direction a le pouvoir de congédier tout haut dirigeant conformément aux modalités et conditions énoncées dans la charte du conseil.

Section 2 COMPOSITION ET RÉUNIONS

- (1) Le comité se compose de membres désignés par le conseil, dont tous doivent être administrateurs indépendants (au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables) et ne doivent pas avoir de liens qui, de l'avis du conseil, pourraient nuire à leur jugement indépendant exercé en tant que membre du comité.
- (2) Les membres du comité et son président sont élus par le conseil chaque année et exercent leurs fonctions jusqu'à ce que leurs remplaçants soient dûment nommés. À moins qu'un président ne soit élu par l'ensemble du conseil, les membres du comité peuvent désigner un président par vote affirmatif et majoritaire des membres du comité.

- (3) Le conseil peut révoquer un membre du comité en tout temps et combler toute vacance au sein du comité. Un membre du comité peut démissionner à tout moment, et à ce moment-là, le conseil doit pourvoir à cette vacance. Un membre du comité cessera automatiquement d'être membre lorsqu'il cesse d'être administrateur.
- (4) Le comité se réunit au moins une fois par année et plus souvent si les circonstances l'exigent (en personne ou par téléconférence). Le comité peut demander à des membres de la direction ou à d'autres personnes d'assister aux réunions ou de fournir des renseignements, au besoin. Le comité a pleinement accès à tous les renseignements qu'il juge pertinents à l'exercice de ses fonctions. De plus, il peut retenir les services de spécialistes en rémunération externes ou d'autres experts dans la mesure nécessaire afin de pourvoir à ses obligations.
- (5) Le quorum requis pour traiter les questions aux réunions du comité se compose de la majorité de ses membres ou d'un nombre supérieur que le comité fixe par voie de résolution. Chaque membre disposera d'une voix et les décisions du comité seront prises à la majorité des voix exprimées par un vote affirmatif et majoritaire de ses membres qui sont présents auxdites réunions.
- (6) Les réunions du comité sont tenues aux dates et aux heures fixées par les membres moyennant un préavis de 48 heures donné à chacun des membres. Les membres du comité peuvent renoncer au préavis. Le président du conseil, le président et chef de la direction, le chef de la direction financière ou le secrétaire peuvent exiger d'un membre du comité qu'il convoque une réunion.

Section 3 RÔLE

Outre les tâches décrites à la section 1, le comité doit faire ce qui suit :

- (1) Déterminer les points souhaités à l'ordre du jour.
- (2) Réviser la présente charte tous les ans et recommander au conseil des modifications à celle-ci, selon ce qui est jugé approprié de temps à autre.
- (3) Présenter brièvement, dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Direction de la Société, la composition et les activités du comité.
- (4) Remettre au conseil le procès-verbal de toutes les réunions une fois approuvé par le comité.

Examen de la rémunération

- (1) Le comité doit examiner les politiques et/ou les pratiques de rémunération des employés clés suivies par la Société et s'assurer qu'elles sont conçues pour reconnaître et récompenser le rendement ; établir une structure de rémunération concurrentielle dans l'industrie qui entraîne, à long terme, la création de valeur pour les actionnaires (c'est-à-dire que les incitatifs à l'intention des employés clés sont alignés sur les gains des propriétaires).
- (2) Le comité doit s'assurer que les salaires de base sont concurrentiels par rapport à l'industrie et que les primes, le cas échéant, reflètent le rendement individuel dans le contexte du rendement global de la Société. La participation au PRV doit tenir compte du niveau de responsabilité et de contribution de chaque employé clé au sein de la Société.
- (3) Examiner la politique en matière de propriété d'actions pour les employés clés, le cas échéant.

Discussion et analyse sur la rémunération

- (1) Le comité révisé la section de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction intitulée *Analyse de la rémunération* tous les ans dans le cadre de la préparation de la circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Direction ou lorsqu'il est requis de le faire conformément aux lois sur les valeurs mobilières applicables et, à la discrétion du comité, recommande tout changement au conseil pour considération.

- (2) La section de la discussion et l'analyse sur la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction doit décrire le programme de rémunération avec le cadre supérieur désigné conformément au formulaire 51-102A6 - Déclaration de la rémunération de la haute direction.

Rapports

- (1) Le rôle du comité consiste à examiner et présenter au conseil dans son ensemble des recommandations concernant la rémunération des hauts dirigeants et les programmes de rémunération. À moins que ces questions ne fassent l'objet d'une délégation, le comité ne fait des recommandations au conseil pour examen et approbation, que s'il y a lieu. Il incombe au conseil de donner des instructions à la direction pour qu'elle mette en œuvre ses directives.

Généralités

- (1) Par dérogation à ce qui précède et sous réserve des lois applicables, aucune disposition de la présente charte n'est destinée à exiger du comité qu'il surveille le respect, par la Société, des lois applicables.
- (2) Le comité est un comité du conseil et il n'est pas ni n'est réputé être un mandataire des actionnaires de la Société à quelque fin que ce soit. Le comité peut autoriser des dérogations aux présentes, de façon prospective ou rétrospective, et aucune disposition de la présente n'est censée engager la responsabilité civile envers les actionnaires de la Société ni quelque autre responsabilité que ce soit.

Révisé et approuvé par le conseil le 22 février 2023