MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

1. Objectif du comité

L'objectif principal du comité des ressources (le « comité ») est d'aider le conseil d'administration de Metro Inc. (le « conseil ») à remplir ses responsabilités de surveillance par :

1.1 la surveillance de la philosophie de rémunération de la Société et des pratiques y afférentes ainsi que de la rémunération annuelle de la haute direction de la Société;

1.2 la surveillance des plans de relève de la Société, en particulier en ce qui concerne la haute direction;

1.3 l'approbation de diverses politiques et en surveiller l'application;

1.4 le suivi des résultats et pratiques en matière de santé et sécurité;

1.5 le suivi des enjeux majeurs de relations de travail ou de ressources humaines; et

1.6 la surveillance et le suivi des risques associés aux éléments décrits ci-dessus.

2. Portée

Les responsabilités du comité s'étendent à Metro Inc., ses entités affiliées et leurs divisions. Dans le présent mandat, le terme « Société » réfère à Metro Inc., ses entités affiliées et leurs divisions.

3. Composition et organisation

En ce qui concerne la composition et l'organisation du comité :

3.1 Le comité est composé d'un minimum de trois (3) membres du conseil qui sont tous indépendants. Un membre du comité d'audit siège en tant que membre du comité.

3.2 Chaque membre du comité a de l'expérience directe qui est pertinente aux questions de ressources humaines et de rémunération de la haute direction.

4. Philosophie et pratiques de rémunération

En ce qui concerne la philosophie et les pratiques de rémunération, le comité :

4.1 approuve ou, selon le cas, recommande au conseil l'approbation de politique en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération;

4.2 revoit l'identification et la gestion des risques liés aux politiques et pratiques de rémunération et revoit la divulgation en la matière; et

4.3 reçoit et analyse les rapports de la direction en lien avec les régimes de retraite et les comités de retraite de la Société et, à son tour, en fait rapport au conseil annuellement.

5. Rémunération de la haute direction

En ce qui concerne la rémunération de la haute direction, le comité :

5.1 revoit et recommande au conseil les politiques et pratiques de rémunération de la direction, y compris le salaire de base, le régime d'intéressement annuel (RIA) et le régime d'intéressement à long-terme (RILT);

5.2 revoit et approuve des objectifs pertinents pour le président et chef de la direction et le vice-président, exécutif, le chef de la direction financière et trésorier;

5.3 évalue la performance du président et chef de la direction quant aux objectifs et fait le suivi du progrès de ceux-ci comparativement aux objectifs du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier;

5.4 fait des recommandations au conseil quant à la rémunération du président et chef de la direction et du vice-président, exécutif, chef de la direction financière et trésorier;

5.5 fait le suivi de la performance des autres hauts dirigeants visés et des autres vice-présidents principaux et fait des recommandations au conseil quant à leur rémunération (salaire de base, RIA et octrois du RILT); et

5.6 revoit et approuve l'information concernant la rémunération à être incluse aux documents de divulgation annuels requis par les autorités légales et règlementaires.

6. Planification de la relève

En ce qui concerne la planification de la relève de la haute direction, le comité :

6.1 fait des recommandations au conseil quant à la nomination du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction (les vice-présidents et vice-présidentes de Metro Inc., incluant les vice-présidences exécutives et principales); et

6.2 revoit annuellement les plans de relève pour le président et chef de la direction, les membres de la haute direction et les autres membres de la direction, s'assure du suivi des plans d'action et fait les recommandations appropriées au conseil.

7. Politiques concernant la conduite éthique de la haute direction et des employés

En ce qui concerne la conduite éthique de la haute direction et des employés, le comité :

7.1 approuve ou, selon le cas, recommande au conseil des politiques concernant la conduite éthique de la haute direction, des gestionnaires et des employés; et

7.2 s'assure que les politiques et les procédures concernant la conduite éthique de la haute direction, des gestionnaires et des employés sont appliquées.

8. Santé et sécurité

Le comité fait le suivi des résultats et activités de santé et sécurité de la Société.

9. Équité, diversité et inclusion

En ce qui concerne l'équité, la diversité et l'inclusion, le comité :

9.1 approuve la politique traitant de l'équité, de la diversité et de l'inclusion des employés; et

9.2 assure le suivi concernant l'application de cette politique.

10. Rapport

La présidence du comité fait rapport au Conseil régulièrement sur les affaires du Comité au moment et de la façon dont le Conseil pourrait autrement avoir besoin.

11. Conseillers externes

En ce qui concerne les conseillers externes, le comité :

11.1 a le pouvoir de retenir les services, aux frais de la Compagnie, de tout conseiller externe dont il estime avoir besoin dans l'exécution de son mandat;

11.2 doit préapprouver les services, autres que les services que le conseiller externe fourni au comité, à être rendu par le conseiller externe à la Société à la demande de la direction; et

11.3 peut déléguer à la présidence du comité le pouvoir de préapprouver les services à être rendus par le conseiller externe à la Société à la demande de la direction. Toutefois, la présidence du comité, si un tel pouvoir lui a été délégué, doit aviser le comité, à titre d'information, de toutes les préapprobations à la prochaine réunion du comité.

Août 2026