



DEVONIAN

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

APPROVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 19 OCTOBRE 2015
AMENDÉE, REFONDUE ET APPROUVÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION LE 20 NOVEMBRE 2023



Table des matières

I. OBJECTIF	3
II. ADHÉSION	3
1. Nombre	3
2. Composition et qualifications.....	3
3. Président.....	3
4. Mandat	4
5. Révocation et vacances	4
III. PROCESSUS ET OPÉRATIONS.....	4
1. Réunions	4
2. Réunions privées du Comité et réunions privées avec les membres de la direction.....	4
3. Quorum.....	4
4. Rapport au Conseil	5
IV. MANDAT	5
1. Politiques et pratiques des ressources humaines	5
2. Rémunérations des employés, de la direction et des cadres	5
3. Évaluation et rémunération du président et chef de la direction	5
4. Évaluation, succession et développement du talent des cadres	6
5. Régimes de retraite et régimes incitatifs	6
V. EXAMEN DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES ET RECOMMANDATIONS AU CONSEIL	7
VI. RAPPORT ANNUEL SUR LA RÉMÉNURATION DES CADRES	7
VII. CONSULTANTS INDÉPENDANTS.....	7
VIII. DÉLÉGATION	7
IX. AUTO-ÉVALUATION.....	8
X. MANDAT DU COMITÉ	8



I. OBJECTIF

Le Comité des ressources humaines (le « **Comité** ») est un comité du Conseil d'administration (le « **Conseil** ») de Groupe Santé Devonian Inc. (la « **Société** ») dont la fonction principale est d'assister le Conseil dans l'exercice de ses responsabilités de surveillance de la gouvernance pour la supervision stratégique du capital humain de la Société, y compris l'efficacité organisationnelle, la planification de la relève et la rémunération, ainsi que l'alignement de la rémunération sur la philosophie et les programmes de la Société, conformément aux objectifs généraux de l'entreprise.

La rémunération englobe les salaires de base, les avantages sociaux, les régimes de retraite et les régimes incitatifs des employés, de la direction et des cadres.

II. ADHÉSION

1. Nombre

Le Conseil nommera au moins trois de ses membres au Comité.

2. Composition et qualifications

Le Comité est composé d'administrateurs qui sont « indépendants » au sens dans lequel ce terme est défini de temps à autres dans la législation pertinente et qui ne sont pas des cadres de la Société ou de ses filiales. Les qualifications des membres incluent une expérience en gestion et une compréhension des régimes de rémunération.

De plus, la composition du Comité et les qualifications de ses membres doivent être conformes aux exigences supplémentaires imposées par la législation applicable et les meilleures pratiques.

3. Président

Le Conseil nommera le président du Comité annuellement, choisi parmi les membres du Comité. Si, au cours d'une année, le Conseil ne fait pas une telle nomination, le Président en fonction continuera d'exercer ses fonctions jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé. En cas d'incapacité ou de refus du président d'agir comme président pour une raison quelconque,



Le Conseil peut nommer un autre président de manière intérimaire ou permanente. Le président est tenu d'agir conformément à son mandat et au présent mandat.

4. Mandat

Chaque membre du Comité reste en fonction à la discrétion du Conseil ou jusqu'à ce que son successeur soit nommé.

5. Révocation et vacances

Tout membre du Comité peut être révoqué et remplacé à tout moment par le Conseil et cessera également automatiquement d'être membre du Comité dès que ce membre ne sera plus un administrateur. Le Conseil peut pourvoir les vacances en nommant des membres parmi les membres du Conseil. En cas de vacance, les membres restants peuvent exercer tous les pouvoirs du Comité tant qu'un quorum reste en fonction.

III. PROCESSUS ET OPÉRATIONS

1. Réunions

Le Comité se réunit au moins une (1) fois par an et au besoin.

2. Réunions privées du Comité et réunions privées avec les membres de la direction

Après chaque réunion régulière, le Comité se réunit en privé sans la présence des membres de la direction. Le Comité peut se réunir en privé à sa discrétion.

Après chaque réunion régulière, le Comité se réunit en privé avec les membres de la direction nécessaires par rapport au présent Mandat.

3. Quorum

Le quorum à toute réunion est la majorité simple des membres du Comité.



4. Rapport au Conseil

Après chaque réunion, le Comité fait rapport au Conseil sur les questions examinées par le Comité.

IV. MANDAT

1. Politiques et pratiques des ressources humaines

Le rôle du Comité est de superviser la direction dans la définition de politiques et de programmes soutenant la stratégie et les objectifs généraux de la Société, attirant et retenant des talents, liant la rémunération totale à la performance financière et à la réalisation des objectifs stratégiques, et offrant des opportunités compétitives totales à un coût raisonnable tout en renforçant la capacité à atteindre les objectifs de la Société.

Cela inclut la surveillance des politiques et programmes de ressources humaines pour favoriser la culture appropriée au sein de l'organisation et atteindre les objectifs en matière de diversité et d'équité.

2. Rémunérations des employés, de la direction et des cadres

Le Comité :

- examine, au moins annuellement, la rémunération individuelle des membres du Comité exécutif de la Société et l'approuve par rapport aux objectifs prédéfinis de la Société et aux objectifs personnels des cadres pour l'année;
- examine périodiquement la politique de rémunération totale de la Société;
- examine les budgets annuelle d'augmentation des salaires pour les employés, la direction et les membres du Comité exécutif.

3. Évaluation et rémunération du président et chef de la direction

Le Comité fait des recommandations au Conseil concernant la nomination, l'évaluation et la rémunération du président et chef de la direction.

À cet égard, le Comité examine périodiquement la description de poste du président et chef de la direction, ses objectifs annuels et au moins une fois par an, examine



l'évaluation du président et chef de la direction par le Conseil et donne ses commentaires au Conseil.

Le Comité examine les niveaux annuels de salaire de base, les niveaux d'opportunité d'incitation annuels, les prérequis pour la fonctions, les contrats de travail (le cas échéant), les avantages et tous les avantages supplémentaires du président et chef de la direction, y compris les avantages de pension et autres régimes de rémunération supplémentaires; il évalue également la rémunération et la compensation du président et chef de la direction par rapport (1) aux objectifs et cibles de performance mesurables prédéfinis; et (2) à un groupe de comparaison approprié.

Le président et chef de la direction ne peut pas être présent lors des votes ou des délibérations sur sa rémunération.

En exerçant ces fonctions, le Comité veille à ce que le président et chef de la direction démontre sa pertinence par rapport aux valeurs éthiques élevées de la Société.

4. Évaluation, succession et développement du talent des cadres

Le Comité examine l'évaluation des cadres de la Société au moins une fois par an et examine et approuve le plan de relève de la Société, y compris le processus de planification pour identifier cette relève et le profil exécutif nécessaire pour remplir ces fonctions au sein de la Société.

Le Comité reçoit les recommandations du président et chef de la direction concernant la nomination, l'évaluation, la rémunération et la résiliation (le cas échéant) des cadres. Le Comité examine les niveaux annuels de salaire de base, les niveaux d'opportunité d'incitation annuels, la description des fonctions et les contrats de travail des cadres, ainsi que les avantages et tous les avantages supplémentaires des cadres, y compris les avantages de pension et autres régimes de rémunération supplémentaires. Il évalue également la rémunération et les paiements aux cadres par rapport (1) aux objectifs et cibles de performance mesurables prédéfinis; et (2) à un groupe de comparaison approprié. En exerçant ces fonctions, le Comité veille à ce que les cadres démontrent leur pertinence par rapport aux valeurs éthiques élevées de la Société.

5. Régimes de retraite et régimes incitatifs

Le Comité examine les régimes de retraite et les régimes incitatifs de la Société et les recommande au Conseil pour approbation. Le Comité approuve les amendements non substantiels à de tels régimes. Le Comité recommande au Conseil les modifications fondamentales à de tels régimes pour approbation; les modifications fondamentales comprennent la résiliation d'un régime, le remplacement d'un régime existant ou de ses parties par un nouveau régime ou de nouvelles parties, l'adoption de nouveaux régimes,



la liquidation d'un régime (dans le cas des régimes de retraite) et des modifications substantielles à un régime.

Le Comité reçoit des rapports et des recommandations de la direction concernant la conception et l'alignement de tels régimes.

V. EXAMEN DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES ET RECOMMANDATIONS AU CONSEIL

Le Comité examine et évalue les propositions de la direction pour les réorganisations majeures de la Société qui affectent la structure et la composition de la direction, et fait des recommandations à la direction et au Conseil à cet égard.

VI. RAPPORT ANNUEL SUR LA RÉMÉNERATION DES CADRES

Le Comité examine et recommande au Conseil le rapport annuel sur la rémunération des cadres qui doit être publié ou envoyé aux actionnaires de temps à autre (documentation pour l'assemblée annuelle, prospectus, etc.)

VII. CONSULTANTS INDÉPENDANTS

Le Comité peut retenir ou nommer, aux frais de la Société, des consultants, experts et conseillers qu'il juge nécessaires ou avisés pour remplir ses fonctions.

En cas de divergences d'opinions entre les membres du Comité ou avec la direction concernant l'embauche de tels consultants, experts et conseillers, le Conseil peut décider de la question.

Avant d'engager un consultant, un conseiller ou un autre expert, le Comité prendra en compte les facteurs d'évaluation de l'indépendance énoncés dans toutes les lois applicables et dans les règles et réglementations de toutes les bourses et marchés sur lesquels les titres de la Société peuvent être cotées ou négociées.

VIII. DÉLÉGATION

Le Comité peut désigner un sous-comité ou des individus pour examiner toute question que le Comité peut déléguer en vertu d'une loi.



IX. AUTO-ÉVALUATION

Sur une base annuelle, le Comité évalue et examine les rapports d'évaluation sur la pertinence du Comité, de son président et de chacun de ses membres.

X. MANDAT DU COMITÉ

Sur une base annuelle, le Comité examine ce Mandat et recommande tout changement éventuel au Conseil.