

# GDI

---

DYNAMITE  
**GARAGE**

---

**GROUPE DYNAMITE INC.**

(LA « SOCIÉTÉ »)

**CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE  
LA RÉMUNÉRATION**

---

Approuvée par le conseil d'administration le 7 novembre 2024

Amendée par le conseil d'administration le 14 avril 2025

**CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES  
ET DE LA RÉMUNÉRATION  
DE  
GROUPE DYNAMITE INC.**

**1 OBJET ET RESPONSABILITÉS DU COMITÉ**

**1.1 Objet**

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « **comité** ») de Groupe Dynamite Inc. (la « **Société** ») a pour objet d'assister le conseil d'administration de la Société (le « **Conseil** ») dans la supervision de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs, notamment en ce qui concerne :

- (a) la révision et l'approbation des objectifs de la Société relatifs à la rémunération et à l'évaluation du rendement du chef de la direction à la lumière de ces objectifs et faire des recommandations au Conseil concernant la rémunération du chef de la direction sur la base de cette évaluation ;
- (b) les recommandations au Conseil concernant la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs (autres que le chef de la direction) de la Société et concernant les plans de rémunération incitative ainsi que les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société ;
- (c) la révision, l'approbation et la recommandation au Conseil la rémunération de tous les membres de la haute direction désignés ;
- (d) la révision et la détermination sur une base annuelle du ou des groupes de référence utilisés pour l'analyse comparative des niveaux de rémunération des membres de la haute direction et les critères de sélection des membres de ces groupes de référence ;
- (e) l'approbation et la supervision des politiques d'actionnariat de la Société ;
- (f) la révision concernant la divulgation de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction de la Société ;
- (g) la supervision de la gestion du processus de continuité et de la planification de la relève des membres de la haute direction de la Société ainsi que la présentation d'un rapport au Conseil sur cette planification de la relève, au moins une fois par année ;
- (h) la révision des politiques, des pratiques et des initiatives de la Société liées à la gestion de son capital humain, y compris de la culture de la Société, du développement des talents, de la rétention des employés et de la diversité ;

- (i) l'exécution de toute autre activité conforme à la présente charte ou spécifiquement assignée au comité par le Conseil.

## 1.2 Convention relative aux droits des investisseurs

Certains aspects de la composition et de l'organisation du Conseil et de ses comités sont régis par des conventions relatives aux droits des investisseurs ou des ententes similaires pouvant exister de temps à autre entre la Société et certains de ses actionnaires (les « **Conventions relatives aux droits des investisseurs** »). Certaines des dispositions des Conventions relatives aux droits des investisseurs peuvent modifier la présente charte ou s'y substituer. En cas de conflit entre la présente charte et les Conventions relatives aux droits des investisseurs, ces dernières l'emportent.

## 1.3 Définitions et interprétation

### 1.4 Définitions

Dans la présente charte :

- (a) « **actionnaires** » désigne les actionnaires de la Société ;
- (b) « **administrateurs** » désigne les membres du Conseil ;
- (c) « **bourse** » désigne, à tout moment, la Bourse de Toronto ainsi que toute autre bourse de valeurs à la cote de laquelle les titres de la Société sont inscrits aux fins de négociation au moment en cause ;
- (d) « **charte** » désigne la présente charte, dans leur version modifiée, à l'occasion ;
- (e) « **chef de la direction** » désigne le chef de la direction de la Société ;
- (f) « **comité des mises en candidature et de la gouvernance** » désigne le comité des mises en candidature et de la gouvernance du Conseil ;
- (g) « **président** » désigne le président du comité.

### 1.5 Interprétation

La présente charte est établie sous réserve des dispositions des statuts et des règlements administratifs de la Société ainsi que des dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et de toute autre législation applicable, et elles doivent être interprétées conformément à celles-ci.

### 1.6 Formation et composition du comité

### 1.7 Formation du comité

Le comité est par les présentes formé et sa composition, ses fonctions et ses responsabilités sont énoncées dans la présente charte.

## 1.8 Nomination et révocation des membres du comité

- (a) **Nomination des membres.** Les membres du comité sont nommés par le Conseil, qui tient compte de la recommandation du comité des mises en candidature et de la gouvernance.
- (b) **Nominations annuelles.** Les membres du comité sont nommés annuellement à la première réunion du Conseil qui suit une assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs ont été élus ; toutefois, si les membres du comité ne sont pas ainsi nommés, les administrateurs qui sont membres du comité à ce moment-là continuent d'exercer leurs fonctions à ce titre jusqu'à la nomination de leurs remplaçants.
- (c) **Vacances.** Le Conseil peut nommer un membre pour pourvoir une vacance au sein du comité entre les élections annuelles des administrateurs. En cas de vacance au sein du comité, les membres en poste continuent d'exercer tous leurs pouvoirs tant qu'il y a quorum.
- (d) **Destitution d'un membre.** Le Conseil peut, par voie de résolution, destituer un membre de ses fonctions au sein du comité.

## 1.9 Nombre de membres

Le comité est composé d'au moins trois administrateurs.

## 1.10 Compétence et indépendance des membres

- (a) **Compétence des membres.** Un administrateur n'est pas tenu de posséder des compétences particulières pour être membre du comité.
- (b) **Indépendance des membres.** Chaque membre du comité doit être indépendant pour les besoins de toutes les exigences législatives et boursières applicables.

## 1.11 Président du comité

## 1.12 Nomination du président par le Conseil

Le Conseil choisit le président du comité le président parmi les membres qui sont nommés au comité.

## 1.13 Nomination annuelle du président

Le président du comité est nommé annuellement à la première réunion du Conseil qui suit une assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs ont été élus ; toutefois, si le président du comité n'est pas ainsi nommé, l'administrateur qui siège en tant que président du comité à ce moment-là continue d'exercer ses fonctions à ce titre jusqu'à la nomination de son remplaçant.

## **2 RÉUNIONS DU COMITÉ**

### **2.1 Quorum**

La majorité des membres du comité constitue le quorum.

### **2.2 Secrétaire**

Le président désigne à l'occasion, pour agir à titre de secrétaire du comité, une personne qui n'est pas nécessairement membre du comité.

### **2.3 Date et lieu des réunions**

Le comité détermine la date et le lieu de ses réunions ainsi que la convocation à ces réunions et la procédure qui y est suivie à tous égards ; toutefois, le comité se réunit au moins une fois par trimestre.

### **2.4 Droit de vote**

Chaque membre du comité a le droit de vote sur les questions soumises au vote du comité.

### **2.5 Vote**

Les questions devant être tranchées par le comité le sont à la majorité des voix exprimées à une réunion du comité convoquée à cette fin. Les décisions du comité peuvent être prises au moyen d'un document ou de plusieurs documents écrits signés par tous les membres du comité, et ces décisions sont valides comme si elles avaient été prises à la majorité des voix exprimées à une réunion du comité convoquée à cette fin.

### **2.6 Invités**

Le comité peut inviter des administrateurs, des membres de la haute direction ou des employés de la Société ou d'autres personnes à assister à ses réunions afin qu'ils participent aux délibérations et prêtent leur concours à l'examen des questions soumises au comité.

### **2.7 Rapports périodiques**

Le comité rend compte au Conseil, à la réunion suivante du Conseil, des discussions qu'il a tenues et des recommandations qu'il a faites lors de ses réunions.

## **3 POUVOIRS DU COMITÉ**

### **3.1 Services et rémunération de conseillers**

Le comité a le pouvoir de retenir les services d'un conseiller en rémunération pour l'aider à l'évaluation des politiques et pratiques en matière de rémunération des administrateurs et membres de la haute direction de la Société et de retenir les services d'un conseiller juridique indépendant ou de tout autre conseiller s'il le juge approprié, à sa seule et entière appréciation. Le comité n'est pas tenu d'obtenir l'approbation du Conseil avant de retenir les services d'un conseiller juridique ou d'un autre conseiller ou encore de les rémunérer.

### **3.2 Indépendance des conseillers**

- (a) Le comité doit prendre en considération les facteurs suivants lors de la sélection d'un conseiller en rémunération, juridique ou de tout autre conseiller (chacun étant un « **conseiller** ») :
- (i) les autres services fournis à la Société par un tel conseiller ;
  - (ii) le montant des honoraires soumis par le conseiller à la Société, en pourcentage du chiffre d'affaires total du conseiller ;
  - (iii) les politiques et procédures du conseiller qui visent à prévenir les conflits d'intérêts ;
  - (iv) toute relation de nature commerciale ou personnelle entre les associés, les membres de la haute direction ou les employés du conseiller et les membres du comité ;
  - (v) tous les titres de la Société détenus par les associés, les membres de la haute direction ou les employés du conseiller ;
  - (vi) toute relation de nature commerciale ou personnelle entre les associés, les membres de la haute direction ou les employés du conseiller et le chef de la direction ou tout autres membres de la haute direction de la Société.
- (b) Le comité peut sélectionner ou recevoir des conseils de tout conseiller de son choix, y compris un conseiller que le comité juge comme étant non indépendant après pris en compte les facteurs susmentionnés.

### **3.3 Sous-comités**

Le comité peut déléguer des pouvoirs à certains membres ou à des sous-comités s'il le juge approprié.

### **3.4 Recommandations au Conseil**

Le comité a le pouvoir de faire des recommandations au Conseil, mais ses pouvoirs de prise de décisions sont limités à ceux qui sont expressément prévus dans la présente charte ou qui lui ont été expressément délégués par le Conseil

## **4 RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ**

### **4.1 Rémunération des membres du comité**

En contrepartie de leurs services au sein du comité, les membres et le président du comité touchent la rémunération fixée par le Conseil à l'occasion en tenant compte de la recommandation du comité des ressources humaines et de la rémunération.

### **4.2 Rémunération des administrateurs**

Aucun membre du comité ne peut recevoir de la Société ou de l'une de ses filiales une autre rémunération que celle qui est versée aux administrateurs (ce qui peut inclure une

combinaison de sommes en espèces, d'avantages, d'actions à droit de vote subalterne, d'options ou d'autres titres de capitaux propres de la Société). Il est entendu qu'aucun membre du comité ne doit accepter d'honoraires de la part de la Société, directement ou indirectement, notamment à titre de consultant ou de conseiller

## **5 QUESTIONS DE RÉMUNÉRATION**

### **5.1 Rémunération du chef de la direction**

Le comité doit :

- (a) examiner et approuver les objectifs de la Société relatifs à la rémunération du chef de la direction ;
- (b) évaluer le rendement du chef de la direction à la lumière de ces objectifs de la Société ;
- (c) faire des recommandations au Conseil quant à la rémunération du chef de la direction sur la base de cette évaluation.

### **5.2 Questions de rémunération non liées au chef de la direction**

Le comité doit :

- (a) rencontrer le chef de la direction pour évaluer les objectifs des autres membres de la haute direction de la Société ;
- (b) en accord avec le chef de la direction, faire des recommandations au Conseil concernant la rémunération des membres de la haute direction autres que le chef de la direction en tenant compte des pratiques de rémunération mises en place par d'autres membres de la haute direction à titre de référence ;
- (c) fournir des recommandations au Conseil en ce qui a trait à :
  - (i) la rémunération des administrateurs ;
  - (ii) les plans de rémunération incitative ;
  - (iii) les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres ;
  - (iv) les politiques relatives à la détermination et au paiement des bonis.

### **5.3 Incitatifs à long terme**

Afin de déterminer la composante incitative à long terme de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction de la Société, le comité doit prendre en considération :

- (a) la performance de la Société et le rendement relatif pour les actionnaires ;
- (b) la valeur des primes incitatives similaires versées aux membres de la haute direction dans d'autres sociétés comparables ; et

- (c) les primes accordées au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction au cours des années précédentes.

#### **5.4 Révision des bonis versés**

Le comité supervise l'administration des plans de rémunération incitative ainsi que des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres de la Société, notamment en déterminant le nombre d'options à octroyer, le cas échéant, et le moment ou les moments où ces options seront acquises. Le comité rend compte annuellement au Conseil si les primes et les bonis accordés ou payés au chef de la direction et à chacun des autres membres de la haute direction ont été accordés ou payés conformément aux plans applicables.

### **6 POLITIQUES**

#### **6.1 Politique relative aux opérations d'initiés**

Le comité révisé et approuve la politique de la Société relative aux opérations d'initiés et reçoit les rapports réguliers de la direction sur cette politique.

### **7 INFORMATIONS ET RAPPORTS AU CONSEIL**

#### **7.1 Communication de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction au public**

Le comité révisé et recommande au Conseil, pour approbation, la publication de toute information relative à la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la Société, y compris toutes informations à inclure dans les circulaires de sollicitation de la direction de la Société.

#### **7.2 Rapport du comité sur la rémunération**

Le comité prépare et recommande au Conseil, pour approbation, le rapport du comité à inclure dans les circulaires de sollicitation de la direction de la Société.

#### **7.3 Rapports périodiques**

Le comité rend compte au Conseil, à la réunion suivante du Conseil, des discussions qu'il a tenues et des recommandations qu'il a faites lors de ses réunions.

### **8 ÉVALUATION ANNUELLE DE LA PERFORMANCE**

Le comité suit les procédures établies par le comité de mises en candidature et de gouvernance pour évaluer annuellement le rendement et l'efficacité du comité.

### **9 RÉVISION DE LA CHARTE**

Le comité révisé et évalue chaque année le caractère adéquat de la présente charte, et il recommande au comité de mises en candidature et de la gouvernance d'y apporter les changements qu'il juge appropriés.

Amendée par le conseil d'administration de la Société le 14 avril 2025.