



MANDAT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, D'ÉTHIQUE ET DE RÉMUNÉRATION

MODIFIÉ LE 7 DÉCEMBRE 2022



MANDAT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, D'ÉTHIQUE ET DE RÉMUNÉRATION DE GROUPE WSP GLOBAL INC.

MODIFIÉ LE 7 DÉCEMBRE 2022

A. OBJET

Le rôle du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (le « **comité GER** ») consiste à aider le conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») à s'acquitter de ses responsabilités en ce qui a trait à la gouvernance d'entreprise, à l'éthique, aux mises en candidature et aux membres du conseil ainsi qu'à la rémunération; au besoin, il formule des recommandations au conseil.

B. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Pour remplir sa mission, le comité GER assume les fonctions et les responsabilités suivantes :

GOUVERNANCE

1. Au moins une fois par année, élaborer un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance, après examen des lois et règlements applicables, et en recommander l'adoption au conseil;
2. Examiner et recommander au conseil la structure, la taille, la composition, le mandat et les membres pour chacun des comités du conseil et suggérer les modifications appropriées. À l'occasion, examiner et recommander au conseil les mandats et les amendements proposés;
3. Examiner, élaborer et recommander au conseil des descriptions de poste écrites pour les rôles de président et chef de la direction (le « **chef de la direction** »), de chef de la direction financière et de chef de l'éthique, ce qui comprend la définition des responsabilités de la direction, ainsi que des descriptions de poste écrites pour les rôles de président du conseil et de chacun des comités du conseil, du vice-président du conseil et de l'administrateur principal, selon le cas;

ÉTHIQUE

4. Discuter avec la direction des politiques, des programmes et des pratiques de la Société visant à assurer le respect du programme de conformité et d'éthique, en particulier du code de conduite et des politiques sous-jacentes;
5. Chaque année, examiner les politiques, les programmes et les pratiques de la Société en matière de conduite et d'éthique en entreprise, notamment le code de conduite et les politiques sous-jacentes, en faire rapport au conseil et, lorsque c'est approprié, formuler des recommandations à ce dernier;
6. Examiner les violations des politiques de la Société en matière de conduite et d'éthique en entreprise, notamment le code de conduite, de même que les plaintes ou les communications concernant les politiques qui sont signalées au comité GER par le comité d'audit du conseil, et en faire rapport au conseil;

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

7. Travailler avec la Société pour évaluer les questions ESG importantes pour elle, y compris les risques et les opportunités, ainsi que les meilleures pratiques émergentes en matière de gouvernance d'entreprise;
8. Examiner les stratégies, les politiques, les pratiques et les rapports de la Société touchant la santé, la sécurité, l'environnement, la qualité, les enjeux sociaux et le bien-être; le cas échéant, les recommander au conseil pour approbation;
9. Superviser la gestion du capital humain de la Société, y compris l'attraction, le recrutement et le roulement du personnel; la rémunération et l'équité salariale; la planification de la relève; la composition, l'inclusion et la diversité de la main-d'œuvre; l'engagement, la santé et le bien-être des employés; ainsi que la formation, l'apprentissage et le développement de la main-d'œuvre, et surveiller une variété de mesures du capital humain à cet égard;
10. Examiner les politiques et pratiques de la Société en matière de développement durable, les recommander au conseil pour approbation et superviser l'engagement de la Société relativement au développement durable;
11. Examiner le rapport annuel ESG de la société et les autres informations importantes divulguées au public concernant les questions ESG et l'engagement de la société avec les parties prenantes sur ces questions;
12. Le comité GER peut déléguer certaines tâches spécifiques et l'examen de certaines questions concernant les ESG à un ou plusieurs membres du conseil ou dirigeants de la Société, à condition que ce ou ces membres du conseil ou ces dirigeants fasse(nt) rapport au comité GER;

NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

13. Examiner et recommander au conseil, les candidatures pour les élections et les nominations au conseil, y compris les candidats proposés par les actionnaires;
14. Revoir périodiquement la taille du conseil et déterminer les critères de sélection des membres du conseil ainsi que les qualités requises, et formuler des recommandations au conseil à ce sujet;
15. Superviser la planification de la relève des administrateurs, y compris en ce qui concerne le président de chacun des conseils et des comités du conseil, le vice-président et l'administrateur principal;

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

16. Au besoin, procéder à un examen annuel de la rémunération des administrateurs pour leurs rôles au sein du conseil et de divers comités, par rapport aux pratiques courantes dans le secteur et effectuer des recommandations au conseil;
17. Superviser la mise en place de lignes directrices concernant l'actionnariat des administrateurs et, s'il y a lieu, des politiques de rémunération liées à ces lignes directrices et superviser leur conformité;

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS

18. Examiner et maintenir un plan d'orientation et un programme de perfectionnement pour les administrateurs afin que chaque nouvel administrateur comprenne pleinement la structure de gouvernance de la Société, le rôle du conseil et de ses comités, les attentes quant au rendement individuel ainsi qu'aux activités et à l'environnement de travail de la Société;

ÉVALUATION DES ADMINISTRATEURS

19. Superviser une procédure visant à évaluer l'efficacité du conseil et de ses comités, notamment l'efficacité de leur président respectif et, s'il y a lieu, de l'administrateur principal;
20. Évaluer les compétences et aptitudes de chaque administrateur actuel et sa contribution à l'ensemble des compétences que doit posséder le conseil;

NOMINATION ET ÉVALUATION DES DIRIGEANTS

21. Étudier les candidatures aux postes de chef de la direction et de chef de la direction financière, et recommander les nominations au conseil;
22. Examiner, en collaboration avec le président du conseil, et recommander au conseil les buts et objectifs d'entreprise fixés pour le chef de la direction et analyser, en collaboration avec le président du conseil, le rendement du chef de la direction par rapport à ces buts et objectifs;

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

23. Examiner, au moins annuellement, les plans de relève pour le poste de chef de la direction et d'autres postes de membres de la haute direction;
24. Étudier les plans d'intervention en cas de succession d'urgence du chef de la direction et formuler des recommandations au conseil à cet égard;

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

25. Examiner la stratégie globale de la Société en matière de rémunération pour s'assurer que ses politiques et ses pratiques sont conçues de manière à reconnaître et à récompenser le rendement et à établir un cadre de rémunération concurrentiel dans le secteur où elle évolue – et en phase avec les bonnes pratiques de gouvernance;

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

26. Étudier les buts et les objectifs pertinents à la rémunération du chef de la direction et recommander ces buts et ces objectifs au conseil;
27. Évaluer le rendement du chef de la direction par rapport aux buts et aux objectifs pertinents à la rémunération de ce dernier et, se fondant sur son évaluation, formuler des recommandations au conseil quant à la rémunération du chef de la direction;
28. Évaluer la recommandation du chef de la direction quant aux buts et aux objectifs pertinents à la rémunération du chef de la direction financière et des autres membres de la haute direction ainsi qu'à la rémunération totale à verser au chef de la direction financière et aux autres membres de la haute direction, et formuler des recommandations au conseil à cet égard;
29. Superviser la conception, la mise en œuvre et l'administration (avec l'aide d'un tiers administrateur du régime, au besoin) des régimes d'intéressement à court et à long terme et des autres régimes ou structures de rémunération des membres de la haute direction adoptés par la Société et formuler des recommandations au conseil;
30. Superviser la mise en place de lignes directrices concernant les exigences quant à l'actionnariat des membres de la haute direction;

31. Examiner et approuver tous les contrats de travail et autres plans d'embauche ou de cessation d'emploi à conclure avec le chef de la direction , le chef de la direction financier et les autres membres de la haute direction;
32. Superviser la définition et la gestion des risques liés aux politiques et aux pratiques de la Société en matière de rémunération; et

DIVULGATION DE LA RÉMUNÉRATION

33. Chaque année, examiner et approuver l'analyse de la rémunération qui doit être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations.

C. COMPOSITION

34. Le comité GER est composé d'un minimum de trois membres, chacun étant administrateur de la Société.
35. Tous les membres du comité GER doivent être indépendants (conformément à l'article 1.4 du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* (« **Règlement 52-110** »), tel qu'amendé ou remplacé de temps à autre).
36. Les membres et le président du comité GER sont choisis par le conseil. À moins que le président du GER ne soit élu par tous les membres du conseil, les membres du comité GER peuvent désigner un président parmi eux suivant un vote de la majorité des membres du comité GER. Un membre du comité GER peut démissionner du comité GER sans démissionner du conseil.
37. Le conseil peut à tout moment révoquer ou remplacer un membre du comité GER; un membre cesse d'être membre du comité GER lorsqu'il cesse d'être administrateur de la Société. Le président peut être révoqué à tout moment par le conseil, ou par le comité GER en consultation avec le conseil. Le conseil peut pourvoir les postes vacants au sein du comité GER par élection parmi les membres du conseil. Lorsqu'il y a vacance au sein du comité GER, les membres restants exercent tous les pouvoirs du comité GER, tant qu'il y a quorum.

D. RÉUNIONS

38. Le comité GER se réunit au moins quatre fois par année; il se réunit plus fréquemment si les circonstances l'exigent. Le comité GER peut demander aux membres de la direction ou à d'autres personnes d'assister à ses réunions ou de lui fournir l'information dont il a besoin. Le comité GER a accès complet à toute l'information qu'il considère comme appropriée pour remplir son rôle.
39. Le comité GER aura l'occasion de rencontrer séparément dans le cadre de sessions à huis clos, en l'absence de la direction, à chaque réunion régulière du comité GER.
40. Le comité GER peut, s'il considère que c'est approprié, mener ou autoriser des enquêtes sur des questions qui font partie de son mandat.
41. Le quorum nécessaire à la délibération des questions à l'étude lors d'une réunion du comité GER est constitué par la présence de la majorité des membres du comité GER, dont l'un doit être le président, à moins qu'il n'en soit décidé autrement, de temps à autre, par résolution du conseil. En l'absence du président du comité GER à une réunion, le président est remplacé par un autre membre du comité GER qui est désigné par les autres membres.
42. À une réunion, les questions sont tranchées à la majorité des voix exprimées par les membres du comité GER, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas, elles sont tranchées à l'unanimité.
43. Le comité GER peut tenir des réunions par conférence téléphonique ou par tout autre moyen permis par la loi ou par les règlements de la Société.

44. Les procès-verbaux des réunions du comité GER doivent refléter fidèlement ses délibérations et ses décisions importantes, notamment toutes les recommandations qu'il doit formuler au conseil; les procès-verbaux sont distribués aux membres du comité GER pour approbation.
45. À moins qu'il n'en soit décidé autrement par résolution du comité GER, le secrétaire de la Société est le secrétaire du comité GER.

E. AUTRE

46. Le comité GER tient les registres, qu'il juge nécessaires, quant à ses délibérations et rend compte régulièrement de ses activités et de ses recommandations au conseil, au besoin.
47. Le comité GER a le pouvoir d'engager et de fixer la rémunération des avocats externes et d'autres conseillers externes qu'il juge nécessaire d'engager dans l'exercice de ses fonctions.
48. Le conseil évalue et examine annuellement le rendement du comité GER.
49. Le comité GER fait périodiquement rapport de ses activités au conseil.

F. LIMITES RELATIVES AUX DEVOIRS DU COMITÉ DE GOUVERNANCE, D'ÉTHIQUE ET DE RÉMUNÉRATION

50. Aucune disposition du présent mandat ne vise à étendre la portée des normes de conduite en vertu des exigences législatives ou réglementaires qui s'appliquent aux administrateurs ou aux membres du comité GER.
51. En l'absence d'information à l'effet contraire, les membres du comité GER sont en droit de se fier (i) à l'intégrité des personnes et des organisations qui leur transmettent de l'information et (ii) à l'exactitude et à l'intégralité de l'information fournie.