

Charte du Comité de la régie d'entreprise et du capital humain

1. Objectifs généraux

Le Comité de la régie d'entreprise et du capital humaine (ci-après le « **Comité** ») a pour vocation d'aider le Conseil d'administration de Savaria Corporation (ci-après le « **Conseil** ») à s'acquitter de ses responsabilités en traitant des questions relatives à la régie d'entreprise, l'éthique, la rémunération et aux ressources humaines et, le cas échéant, en formulant des recommandations au Conseil eu égard à ces matières.

2. Composition et durée du mandat

Le Comité se compose d'administrateurs indépendants. Dans tous les cas ce nombre d'administrateurs ne pouvant être inférieur à trois, que le Conseil peut fixer de temps à autre par résolution. Les membres du Comité doivent satisfaire aux exigences d'indépendance et aux autres exigences liées à leurs fonctions au sein du Comité, telles que déterminées par le Conseil et en conformité avec les lois, règlements et politiques en vigueur. Le président du Comité est nommé par le Conseil. À moins que le Conseil n'en décide autrement, le Secrétaire général remplit les fonctions de Secrétaire du Comité. L'administrateur principal du Conseil participe à toute réunion du Comité, mais sans droit de vote.

Les membres du Comité sont nommés par résolution du Conseil. Le mandat d'un membre du Comité prend fin à la clôture de la première assemblée annuelle des actionnaires qui suit ou lors de la nomination de son remplaçant.

3. Réunions

Le Comité est maître de ses procédures, sous réserve de la tenue et la convocation de réunions au moins deux fois par an. Il tient les livres et registres qu'il juge nécessaires pour assumer ses responsabilités quant à ses délibérations et rend compte de ses activités et de ses recommandations au Conseil. Les membres du Comité peuvent participer aux réunions en personne, par téléphone, par moyens électroniques ou par tout autre moyen de communication. Les résolutions écrites, signées par tous les membres du Comité habilités à voter sur ces résolutions lors des réunions du Comité, ont la même valeur que si elles avaient été adoptées lors d'une réunion.

À moins que le Conseil en décide autrement par résolution, une majorité des membres du Comité constitue le quorum aux fins des délibérations tenues lors d'une réunion. En l'absence du président du Comité, la réunion est présidée par un membre présent et choisi par les autres membres. Lors des réunions du Comité, toutes les questions sont décidées à la majorité des voix exprimées par les membres du Comité, sauf dans le cas où le Comité se compose du nombre minimal de trois administrateurs et que seuls deux membres sont présents, auquel cas toutes les questions sont décidées à l'unanimité.

4. Devoirs et responsabilités

a. Régie d'entreprise

Afin de s'acquitter de ses tâches et responsabilités, le Comité doit :

- i. Élaborer, examiner et recommander au moins une fois l'an au Conseil des lignes directrices en matière de gouvernance, en conformité avec les lois et réglementations en vigueur, ainsi qu'à la révision des meilleures pratiques.
- ii. Examiner et recommander au Conseil la structure, la taille, la composition, le mandat et les membres composant chaque comité du Conseil et recommander au Conseil toute modification selon ce qui est jugé approprié en ces matières. Examiner les chartes et recommander au Conseil les modifications selon ce qui est jugé approprié de temps à autre.
- iii. Déterminer et examiner les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles requises pour occuper la charge d'administrateur du Conseil, afin de veiller à ce que le Conseil puisse pleinement s'acquitter de son devoir de supervision des activités de la Société.
- iv. Examiner, au moins une fois l'an, en collaboration avec le Président du Conseil, les plans de relève pour les postes de Président du Conseil et des comités ainsi que de l'administrateur principal de la Société et, le cas échéant, formuler des recommandations au Conseil quant à la sélection des personnes qualifiées pour occuper ces fonctions.
- v. Élaborer et examiner, si requis, un plan d'orientation et un programme de perfectionnement destinés aux administrateurs afin de s'assurer que chaque nouvel administrateur comprend pleinement la structure de la régie d'entreprise de la Société, le rôle du Conseil et de ses comités, les attentes en matière de rendement individuel de même que les activités et l'environnement de travail de la Société.
- vi. Élaborer un processus d'évaluation de l'efficacité du Conseil et de ses comités, y compris de leurs présidents et de l'administrateur principal, le cas échéant.
- vii. Examiner et recommander au Conseil l'adoption d'un code de conduite et d'éthique régissant le comportement des administrateurs, des dirigeants et des employés de la Société et d'en superviser l'application.
- viii. Examiner et approuver le Rapport sur les pratiques en matière de régie d'entreprise compris dans le circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société et dans tout autre document similaire, conformément à la réglementation.

b. Ressources humaines

Afin de s'acquitter de ses devoirs et responsabilités, le Comité doit :

- i. Examiner, au moins une fois l'an, en collaboration avec le Président du Conseil et le Chef de la direction, les plans de relève des postes de Président et Chef de la direction, dirigeants et autres membres de la direction de la Société, afin de s'assurer que les compétences répondent aux besoins stratégiques actuels et futurs de la Société.
- ii. Examiner et recommander pour approbation du Conseil la nomination du Président et Chef de la direction et du Chef de la direction financière.

- iii. Examiner la philosophie et stratégie de rémunération de la Société afin de s'assurer que les politiques et/ou pratiques suivies visent à reconnaître et à récompenser le rendement (à court et à long terme) et à établir un cadre de rémunération concurrentiel.
- iv. Examiner et évaluer la performance du Chef de la direction au regard des buts et objectifs de la Société relatifs à la rémunération du Chef de la direction et formuler des recommandations au Conseil relativement à la rémunération du Chef de la direction sur la base de ces évaluations.
- v. Examiner et approuver le rapport de philosophie et stratégie de rémunération de la Société compris dans le circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société et dans tout autre document similaire, conformément au règlement.

5. Conseillers externes

Le Comité peut retenir les services d'un avocat indépendant ou d'autres conseillers indépendants qu'il juge nécessaires pour l'aider dans l'exercice de ses fonctions et pour établir et verser la rémunération des conseillers à son emploi. La Société fournira les fonds nécessaires pour obtenir les services de ces conseillers déterminés par le Comité.