



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

## TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. Objectif.....	1
II. Fonctions et responsabilités .....	1
A. Nomination, évaluation et planification de la relève des hauts dirigeants.....	1
B. Rémunération des hauts dirigeants.....	1
C. Gestion du capital humain .....	3
III. Évaluation du comité RHR et rapport au conseil .....	3
IV. Conseillers externes.....	3
V. Composition du comité .....	4
VI. Description du poste de président du comité.....	4
VII. Nomination et durée.....	5
VIII. Procédures relatives aux réunions .....	5
IX. Quorum et vote .....	5
X. Secrétaire.....	6
XI. Vacances .....	6
XII. Limitation des devoirs .....	6
XIII. Registres .....	6
XIV. Accès à l'information et autorité .....	6
XV. Examen de la charte.....	7

## **I. OBJECTIFS**

---

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « **comité RHR** ») de Corporation Nuvei (la « **Société** ») est responsable de ce qui suit : a) superviser la nomination, la rémunération, l'évaluation et la relève des hauts dirigeants de la Société, y compris le chef de la direction (le « **chef de la direction** » et, collectivement avec les autres hauts dirigeants, les « **hauts dirigeants** »); b) superviser les principes, politiques et programmes de rémunération des hauts dirigeants de la Société; c) superviser les pratiques de gestion du capital humain de la Société, y compris la gestion des talents, la santé et la sécurité, ainsi que la diversité, l'équité et l'inclusion.

## **II. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS**

---

Le comité RHR remplit les fonctions habituellement dévolues aux comités des ressources humaines et de la rémunération ainsi que les autres fonctions assignées par le conseil. En particulier, le comité RHR a les obligations et responsabilités suivantes :

### **A. NOMINATION, ÉVALUATION ET PLANIFICATION DE LA RELÈVE DES HAUTS DIRIGEANTS**

1. Superviser la mise en place de systèmes et de processus de planification de la relève appropriés pour les hauts dirigeants et les autres postes clés de la haute direction, y compris les processus permettant d'identifier, de former et de maintenir en poste les candidats éventuels à la relève, ainsi que les politiques relatives à la sélection et à la relève du chef de la direction en cas d'incapacité, de retraite ou de destitution de ce dernier.
2. Approuver le plan de relève pour chaque poste de haut dirigeant, comme le comité RHR le juge approprié ou comme l'exigent le conseil ou les lois applicables.
3. Examiner l'évaluation faite par le chef de la direction des ressources actuelles de la direction et de ses plans visant à assurer que des personnes compétentes pourront, au besoin, prendre la relève de chaque haut dirigeant, en tenant compte de la stratégie de la Société en matière de diversité et d'inclusion.
4. Recommander la nomination des hauts dirigeants.
5. Examiner annuellement les objectifs de chaque haut dirigeant et évaluer leur rendement par rapport à ces objectifs et à d'autres facteurs que le comité RHR juge appropriés et dans l'intérêt de la Société, et soumettre à l'approbation du conseil ses recommandations sur la rémunération des hauts dirigeants.

### **B. RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS**

1. Superviser et soumettre à l'approbation du conseil les principes, les politiques et les programmes de la Société concernant la rémunération des hauts dirigeants ainsi que les attributions d'incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres à l'intention des hauts dirigeants, en fonction de principes selon lesquels la rémunération des hauts dirigeants de la Société devrait

- (i) être concurrentielle par rapport à celle du secteur et être conçue d'une manière qui favorise l'instauration d'une culture entrepreneuriale et axée sur le rendement qui fait la promotion d'un service et d'un soutien exceptionnels pour les partenaires d'affaires de la Société, (ii) appuyer le plan stratégique de la Société et récompenser la création de la valeur actionnariale à long terme, et (iii) susciter et favoriser une bonne conduite et un comportement éthique et promouvoir la prise de risques raisonnables.
2. Faire des recommandations au conseil sur la conception des régimes de rémunération incitative et des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres et superviser leur mise en œuvre et leur administration.
  3. Examiner et soumettre à l'approbation du conseil, une fois l'an, ou plus souvent au besoin, toutes les formes de rémunération à court et à long terme des hauts dirigeants.
  4. Examiner ce qui suit et faire des recommandations connexes au conseil : (i) les contrats de travail et les indemnités de départ, (ii) les ententes en cas de changement de contrôle et les dispositions relatives aux changements de contrôle ayant une incidence sur les éléments de la rémunération et les avantages sociaux, et (iii) les prestations de retraite complémentaires et les avantages indirects, dans chaque cas pendant l'emploi des hauts dirigeants et après la cessation de cet emploi.
  5. Examiner et recommander au conseil les lignes directrices de la Société relatives aux exigences en matière d'actionariat des hauts dirigeants, et surveiller la mise en œuvre et le respect de ces lignes directrices.
  6. Examiner l'« analyse de la rémunération » et les renseignements connexes sur la rémunération des hauts dirigeants qui seront inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société.
  7. Examiner avec le chef de la direction tout changement important proposé à l'organisation ou au personnel.
  8. Examiner et surveiller les risques liés aux politiques et aux pratiques de rémunération des hauts dirigeants, s'il en est, en faire rapport et, au besoin, formuler des recommandations au conseil à leur égard, et repérer les politiques et pratiques de rémunération qui atténuent de tels risques.
  9. Choisir tout consultant indépendant, retenir ses services et le remplacer pour conseiller le comité RHR en ce qui concerne la rémunération des hauts dirigeants, y compris déterminer les services qu'il doit fournir et fixer ses honoraires et d'autres conditions d'embauche.
  10. Superviser le choix de tout groupe de référence utilisé pour établir la rémunération ou tout autre élément de la rémunération.
  11. Évaluer et surveiller l'indépendance, l'objectivité et le rendement du consultant en rémunération et mettre en œuvre les politiques et procédures nécessaires pour prévenir les conflits d'intérêts concernant ce consultant, y compris obtenir l'approbation préalable des services fournis par lui ou par

un membre de son groupe à la Société ou à l'une de ses filiales à la demande de la direction.

12. Approuver ou soumettre à l'approbation du conseil une politique de récupération conforme aux règles et aux règlements applicables et, une fois cette politique adoptée, la réviser périodiquement et approuver ou recommander au conseil les modifications jugées souhaitables par le comité RHR.

### **C. GESTION DU CAPITAL HUMAIN**

1. Superviser les politiques et les pratiques de la Société en matière de gestion du capital humain qui visent les employés de la Société, notamment la gestion des talents, la santé et la sécurité en milieu de travail, la culture d'entreprise, les interactions avec les employés, l'équité salariale, la diversité, l'équité et l'inclusion et l'approche générale en matière de rémunération, les avantages sociaux ainsi que les pratiques de formation et de perfectionnement du personnel.
2. Superviser les processus d'embauche, de formation, de perfectionnement et de maintien en poste des hauts dirigeants et des cadres.

### **III. ÉVALUATION DU COMITÉ RHR ET RAPPORT AU CONSEIL**

---

1. Une fois par année, le comité RHR évalue avec le comité de gouvernance et de nomination son rendement.
2. Périodiquement, le comité RHR doit présenter un rapport au conseil sur ses activités.

### **IV. CONSEILLERS EXTERNES**

---

Le comité RHR a le pouvoir d'engager des conseillers juridiques externes, des consultants en rémunération et tout autre conseiller externe lorsqu'il le juge nécessaire ou approprié afin de lui prêter assistance dans l'exercice de ses fonctions et est directement responsable de la nomination, de la rémunération et de la supervision du travail de ces conseillers. La Société doit fournir la rémunération appropriée établie par le comité RHR pour de tels conseillers.

Le comité RHR ne choisit des conseillers (autres que les conseillers juridiques internes) et ne reçoit d'eux des conseils qu'après avoir examiné les facteurs suivants, qui reposent sur les règles du Nasdaq Stock Exchange, LLC et visent le recours aux services de ces conseillers :

1. la prestation d'autres services à la Société par la personne qui a retenu les services du conseiller;
2. le montant des honoraires reçus de la Société par la personne qui a retenu les services du conseiller, exprimé en pourcentage du revenu total de la personne qui a retenu les services du conseiller;

3. les politiques et procédures visant à prévenir les conflits d'intérêts de la personne qui a retenu les services du conseiller;
4. les relations professionnelles ou personnelles entre le conseiller et un membre du comité RHR;
5. les titres de la Société appartenant au conseiller;
6. les relations professionnelles ou personnelles entre le conseiller ou la personne qui a retenu ses services et un haut dirigeant de la Société.

## **V. COMPOSITION DU COMITÉ**

---

Le comité RHR se compose du nombre d'administrateurs, en aucun cas inférieur à trois, que le conseil peut fixer de temps à autre par résolution. Tous les membres du comité RHR doivent être indépendants de la Société, tel que le conseil le détermine et tel que l'exigent les lois, les règles, les règlements et les exigences des bourses applicables. Les membres du comité RHR doivent avoir collectivement (i) de l'expérience directement liée aux questions de rémunération des hauts dirigeants et (ii) les compétences et l'expérience qui permettent au comité RHR de prendre des décisions sur le bien-fondé des politiques et pratiques en matière de rémunération.

## **VI. DESCRIPTION DU POSTE DE PRÉSIDENT DU COMITÉ**

---

Le conseil nomme le président du comité RHR qui doit être indépendant de la Société. Il dirige tous les aspects du travail du comité RHR et il est chargé de gérer efficacement les affaires de ce comité et de s'assurer qu'il est adéquatement organisé et fonctionne efficacement. Plus précisément, le président du comité RHR fait ce qui suit :

- A. il dirige le comité RHR afin de permettre à celui-ci de s'acquitter de ses fonctions et de ses responsabilités efficacement, comme il est décrit ailleurs dans la présente charte et de toute autre façon appropriée;
- B. il s'assure, de concert avec le président du conseil, l'administrateur principal et le chef de la direction, que la direction et les membres du comité RHR entretiennent des relations efficaces;
- C. il préside les réunions du comité RHR;
- D. en collaboration avec les hauts dirigeants et toute personne désignée par le chef de la direction à titre de responsable des ressources humaines de la Société, il examine le plan de travail annuel et les ordres du jour des réunions pour s'assurer que toutes les affaires requises sont portées à l'attention du comité RHR pour lui permettre de s'acquitter efficacement de ses fonctions et responsabilités;
- E. en collaboration avec le président du conseil, il s'assure que tous les éléments nécessitant l'approbation du comité RHR sont dûment soumis à ce dernier;
- F. il s'assure d'une bonne communication des renseignements au comité RHR et examine, avec les hauts dirigeants et le secrétaire, le caractère adéquat des documents soumis à l'appui des propositions de la direction, et les dates de leur présentation;

- G. il donne au conseil un compte rendu des questions examinées par le comité RHR et des décisions prises ou des recommandations formulées par celui-ci à la réunion du conseil suivant toute réunion du comité RHR;
- H. il approuve au préalable les services fournis par le consultant en rémunération indépendant à la Société ou à l'une de ses filiales; et
- I. il s'acquitte de toute fonction ou de toute tâche spéciale que le conseil lui confie.

## **VII. NOMINATION ET DURÉE**

---

Le conseil nomme les membres du comité RHR une fois par année et en cas de postes vacants ou nouvellement créés. Les membres du comité RHR sont nommés ou remplacés par résolution du conseil afin d'exercer leur mandat à compter de leur nomination jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient ainsi nommés. Le conseil peut destituer les membres du comité RHR à tout moment.

## **VIII. PROCÉDURES RELATIVES AUX RÉUNIONS**

---

Le comité RHR établit ses propres procédures aux fins de la tenue et de la convocation des réunions. Le comité RHR se réunira au besoin. À chaque réunion périodique et aux réunions extraordinaires, au besoin, le comité RHR tient une réunion distincte en l'absence de la direction ou d'administrateurs non indépendants. Le comité RHR tient également des réunions périodiques avec le consultant en rémunération indépendant en l'absence de la direction. Le président du comité RHR, en collaboration avec les autres membres du comité RHR, détermine la fréquence et la durée des réunions du comité du GRHR et établit l'ordre du jour des réunions conformément à la présente charte.

Sous réserve des règles et des règlements applicables, le comité RHR peut inviter un administrateur, dirigeant ou employé de la Société ou toute autre personne, s'il le juge approprié, à assister aux réunions du comité RHR (ou à une partie de celles-ci) pour que cette personne l'aide dans le cadre de ses délibérations et de l'examen des questions qui lui sont présentées, étant entendu qu'aucun dirigeant ni aucun employé ne peut assister à une partie de réunion à l'égard de laquelle il a un intérêt, à moins d'y être expressément invité par le comité RHR, et le comité RHR peut exclure une personne d'une réunion ou d'une partie de celle-ci s'il le juge approprié afin d'exercer ses responsabilités. Le chef de la direction a le droit de recevoir tous les avis de convocation et d'assister à toutes les réunions du comité RHR à titre d'observateur sans droit de vote, mais le chef de la direction est tenu de se retirer de toute partie des réunions du comité RHR à l'égard de laquelle il a un intérêt, notamment tout vote ou toute discussion sur la rémunération des hauts dirigeants ou sur toute autre question liée à celle-ci.

Le président du comité RHR ou un autre membre de ce comité assiste aux assemblées annuelles des actionnaires pour répondre directement aux questions des actionnaires concernant la rémunération des hauts dirigeants.

## **IX. QUORUM ET VOTE**

---

À moins qu'il n'en soit décidé autrement de temps à autre par résolution du conseil, la majorité des membres du comité RHR constitue le quorum nécessaire aux fins des délibérations sur une question soumise lors d'une réunion. En l'absence du président du comité RHR lors d'une réunion, le président de cette réunion sera la personne présente

qui aura été nommée par l'ensemble des membres présents. Au cours d'une réunion, toutes les questions sont tranchées à la majorité des voix exprimées par les membres du comité RHR, sauf lorsque seulement deux membres sont présents, auquel cas toute question est tranchée à l'unanimité.

## **X. SECRÉTAIRE**

---

À moins qu'il en soit décidé autrement par résolution du comité RHR, le secrétaire de la Société ou son mandataire agit à titre de secrétaire du comité RHR.

## **XI. VACANCES**

---

Toute vacance survenant à quelque moment que ce soit sera pourvue par résolution du conseil.

## **XII. LIMITATION DES DEVOIRS**

---

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des lois applicables, aucune disposition de la présente charte n'a pour but d'exiger que le comité RHR s'assure de la conformité de la Société avec les lois ou règlements applicables.

En collaborant à l'exercice des devoirs du comité RHR aux termes de la présente charte, chaque membre est uniquement tenu d'agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne raisonnablement prudente. Aucune disposition de la présente charte ne vise, ni ne saurait s'interpréter comme visant, à imposer à un membre une norme de soin ou de diligence qui soit de quelque manière plus exigeante ou étendue que les normes auxquelles les membres du conseil sont assujettis.

Le comité RHR est un comité du conseil et n'est pas ni n'est réputé être un mandataire des actionnaires de la Société à quelques fins que ce soit. Le conseil peut, de temps à autre, autoriser des écarts des modalités des présentes, soit prospectivement ou rétrospectivement. Les modalités prévues aux présentes n'ont pas pour but de donner lieu à une responsabilité civile de la part de la Société ou de ses administrateurs ou dirigeants envers les actionnaires, les porteurs de titres, les clients, les fournisseurs, les concurrents, les employés ou toute autre personne, ni à quelque autre responsabilité que ce soit de leur part. Les membres du comité RHR sont en droit de se fier, en l'absence d'information à l'effet contraire, (i) à l'intégrité des personnes et des organisations qui leur transmettent de l'information et (ii) à l'exactitude et à l'exhaustivité de l'information fournie.

## **XIII. REGISTRES**

---

Le comité RHR 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.

## **XIV. ACCÈS À L'INFORMATION ET AUTORITÉ**

---

Le comité RHR aura accès à toute l'information et à tous les documents, livres et registres relatifs à la Société qui sont nécessaires ou souhaitables pour s'acquitter de ses fonctions et il sera demandé à tous les administrateurs, dirigeants et employés de collaborer selon ce que peuvent demander les membres du comité RHR.



## **XV. EXAMEN DE LA CHARTE**

---

Le comité RHR examine et évalue une fois par année le caractère adéquat de la présente charte et présente des propositions de modifications au conseil afin qu'il les étudie. Le conseil peut, au besoin, modifier la présente charte en tout temps.

**Adoptée par le conseil d'administration le 9 mai 2022**  
**Dernière modification le 8 août 2023**