

CHARTRE DU COMITÉ DU CAPITAL HUMAIN ET DE LA RÉMUNÉRATION

OBJECTIF

Le comité du capital humain et de rémunération (le « **comité** ») est un comité permanent nommé par le conseil d'administration (le « **conseil** ») de Groupe Alithya inc. (la « **Société** »). Le comité est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance à l'égard de la rémunération et du maintien en poste des dirigeants clés possédant les compétences et l'expérience dont la Société a besoin pour pouvoir atteindre ses objectifs et mettre en œuvre ses stratégies moyennant une rémunération équitable et concurrentielle, y compris des incitatifs de rendement appropriés. Le comité est notamment chargé de:

- a) examiner les programmes de rémunération des membres du comité exécutif (les « hauts dirigeants ») et des autres membres de la direction;
- b) examiner la rémunération payable au chef de la direction et aux autres hauts dirigeants;
- c) revoir la rémunération des administrateurs;
- d) surveiller l'administration des régimes de rémunération à long et à court terme;
- e) examiner l'analyse de la rémunération que la Société doit présenter dans sa circulaire de sollicitation de procurations préparée en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

PROCÉDURE

1. *Composition* – Le comité est composé d'au moins trois membres et la majorité d'entre eux doivent être des administrateurs indépendants, au sens attribué à cette expression dans la législation en valeurs mobilières canadienne applicable.
2. *Nomination et remplacement des membres du comité* – Les membres du comité peuvent être destitués ou remplacés à quelque moment que ce soit par le conseil et doivent cesser automatiquement d'être membres du comité dès qu'ils cessent d'être des administrateurs. Le conseil peut pourvoir un poste vacant au comité en nommant un autre administrateur pour y siéger. Le conseil doit pourvoir à toute vacance si le comité compte moins de trois administrateurs. Lorsqu'un poste devient vacant au comité, les autres membres peuvent exercer tous les pouvoirs dont le comité est investi dans la mesure où il y a quorum. Sous réserve de ce qui précède, les membres du comité sont nommés ou confirmés par le conseil chaque année et chacun d'entre eux siège au comité jusqu'à ce que son remplaçant soit dûment nommé ou que l'administrateur cesse d'être administrateur.
3. *Président du comité* – Le conseil doit désigner le président du comité par un vote majoritaire. Si le président du comité est absent à une réunion du comité, les membres du comité qui sont présents doivent choisir parmi eux un président chargé de présider la réunion. Le président du comité est chargé de diriger les travaux du comité, notamment de préparer l'ordre du jour, de présider les réunions, de confier des tâches aux membres du comité et de faire rapport au conseil.
4. *Conflits d'intérêts* – Si un membre du comité est visé par un conflit d'intérêts éventuel ou réel à l'égard d'une question soumise au comité, sauf les questions ayant trait à la rémunération des administrateurs, le membre en question a la responsabilité d'en informer le président du comité. Si le président du comité se trouve en situation de conflit d'intérêts potentiel ou réel, il doit en aviser le président du conseil (ou un autre administrateur si le président du comité et le président du

- conseil sont la même personne). Si cette personne reconnaît qu'il y a un conflit d'intérêts réel ou éventuel, le membre qui se trouve en situation de conflit d'intérêts doit faire part de son intérêt au comité et ne pas participer à l'examen de la question visée par un tel conflit d'intérêts ni voter à l'égard de cette question.
5. *Rémunération des membres du comité* – Les membres du comité ont le droit de recevoir la rémunération à titre de membres du comité que le conseil peut fixer à l'occasion.
 6. *Réunions* – Le comité doit se réunir régulièrement aux moments nécessaires pour exécuter les fonctions qui sont décrites dans les présentes en temps opportun, mais au moins deux (2) fois par année. Les membres du comité peuvent tenir des réunions chaque fois que le comité le juge approprié. Le comité peut se réunir en personne et par téléphone ou un moyen électronique.
 - a) *Convocation des réunions* – Le comité doit se réunir aussi souvent qu'il le juge approprié pour s'acquitter de ses responsabilités. La date, l'heure et le lieu de chaque réunion sont communiqués à chacun des membres du comité par écrit, ou par tout moyen de communication transmis ou enregistré, notamment par courriel ou un autre moyen électronique pouvant produire une copie écrite, au moins 24 heures avant le moment fixé pour la réunion, et une copie de l'avis doit être transmise au président du conseil, au chef de la direction et au secrétaire de la Société. Toutefois, un membre peut renoncer, peu importe le moyen, à la réception d'un avis de convocation à une réunion. La présence d'un administrateur à une réunion constitue une renonciation à la réception de l'avis de convocation à la réunion, sauf si l'administrateur assiste à la réunion dans le but précis de faire objection aux délibérations au motif que la réunion n'a pas été dûment convoquée. Si possible, l'ordre du jour de la réunion et les documents s'y rapportant doivent être communiqués aux membres avant la tenue de chaque réunion du comité, dans un délai suffisant pour en permettre l'examen. L'avis de convocation ne doit pas nécessairement indiquer l'objet de la réunion
 - b) *Quorum* – Une majorité des membres du comité forme le quorum.
 - c) *Secrétaire de la réunion* – Le président du comité désigne une personne, qui n'est pas nécessairement membre du comité, pour qu'elle agisse à titre de secrétaire du comité ou, si le président du comité omet de désigner cette personne, le secrétaire de la Société sera le secrétaire de la réunion du comité. Le président du comité, avec l'aide du secrétaire, établit l'ordre du jour des réunions du comité qui sera communiqué à chaque membre avant chaque réunion, si cela est raisonnablement possible.
 - d) *Procès-verbaux* – Les procès-verbaux des délibérations du comité sont conservés dans un registre prévu à cette fin. Les délibérations et les décisions du comité, y compris toutes les recommandations qu'il doit faire au conseil, sont consignées avec exactitude dans les procès-verbaux des réunions du comité et ceux-ci sont distribués à tous les membres du comité.
 7. *Réunions à huis clos distinctes avec et sans les hauts dirigeants* – Le comité doit rencontrer périodiquement le chef de la direction afin de discuter de toute question que le comité ou le chef de la direction estime souhaitable d'aborder en privé. Le comité se réunit également en l'absence de la direction à chaque réunion régulière.
 8. *Assistance professionnelle* – Le comité peut retenir les services de conseillers juridiques, de conseillers en comptabilité ou en finances ou d'autres conseillers spéciaux pour le conseiller, aux frais de la Société, afin d'exercer ses obligations, et a le pouvoir de retenir les services de tout tel conseiller et de mettre fin à leurs services et d'approuver leur rémunération et les modalités de leur mandat.

9. *Rapports au conseil* – Le comité doit faire rapport au conseil par l'entremise du président du comité après les réunions du comité sur les questions examinées par celui-ci, ses activités et le respect de la présente charte.
10. *Tiers autorisés à assister aux réunions* – Le comité peut inviter des membres de la direction ou d'autres personnes à assister à ses réunions et à lui fournir de l'information au besoin.

POUVOIRS

11. *Accès* – Le comité a pleinement accès aux livres, registres, installations et membres du personnel de la Société et de ses filiales. Il peut exiger que les dirigeants, les administrateurs et les employés de la Société et de ses filiales ainsi que d'autres personnes qu'il juge appropriées lui fournissent des renseignements au sujet de la Société et de ses filiales qu'il juge pertinents et qu'ils assistent aux réunions du comité.
12. *Délégation* – Le comité peut déléguer à l'occasion à toute personne ou à tout groupe de personnes les responsabilités qu'il peut légalement déléguer.
13. *Adoption de politiques et de procédures* – Le comité peut adopter des politiques et des procédures afin de s'acquitter de ses responsabilités.

RESPONSABILITÉS

Nomination des dirigeants et planification de la relève

14. Le comité doit examiner périodiquement avec le président du conseil et le chef de la direction les plans de relève en ce qui concerne le poste de chef de la direction et des autres hauts dirigeants ainsi que le poste des autres membres de la direction et faire des recommandations au conseil quant au choix des candidats à ces postes. Le comité doit également recommander au conseil la nomination du chef de la direction de la Société et des autres hauts dirigeants.
15. Le comité doit maintenir et examiner les plans en cas d'incapacité imprévue du chef de la direction d'exercer ses fonctions.

RESPONSABILITÉS – RÉMUNÉRATION

Rémunération des hauts dirigeants

16. Chaque année, le comité doit faire ce qui suit :
 - a) examiner et modifier la description de poste du chef de la direction et recommander des mesures et critères de rendement annuels pour celui-ci, évaluer son rendement par rapport à sa description de poste et aux mesures et critères de rendement applicables et fixer sa rémunération en fonction de cette évaluation;
 - b) examiner l'évaluation par le chef de la direction du rendement des autres hauts dirigeants de la Société et examiner les recommandations du chef de la direction concernant le montant de la rémunération devant être versée aux autres hauts dirigeants;
 - c) examiner la rémunération globale du chef de la direction et des autres hauts dirigeants, en évaluer le caractère concurrentiel et approprié et l'approuver. Aux fins de cet examen, le comité doit tenir compte de ce qui suit :
 - i) la rémunération globale versée au chef de la direction et aux autres hauts dirigeants l'année précédente;

- ii) l'évaluation faite par le comité du rendement du chef de la direction et l'évaluation faite par le chef de la direction du rendement des hauts dirigeants respectifs, y compris leurs qualités en leadership, les risques de rétention, la planification de la relève et d'autres facteurs contextuels;
 - iii) le rendement financier et le rendement d'exploitation de la Société, y compris le rendement absolu et relatif pour les actionnaires;
 - iv) la question de savoir si la rémunération globale reflète un équilibre approprié entre les incitatifs à court terme et les incitatifs à long terme et si elle s'harmonise avec les intérêts des actionnaires;
 - v) le caractère concurrentiel de la rémunération globale, y compris la valeur des primes incitatives versées aux dirigeants occupant des postes similaires au sein des sociétés faisant partie du groupe de comparaison utilisé aux fins de la rémunération et/ou l'examen d'analyse comparative de marché et d'autres indicateurs économiques ; et
 - vi) les attributions octroyées au chef de la direction et aux autres hauts dirigeants au cours d'années antérieures.
17. Le comité doit examiner et approuver les modalités d'emploi du chef de la direction, des autres hauts dirigeants et, lorsqu'il le juge nécessaire, d'autres employés désignés, ainsi que les modifications importantes apportées à ces modalités et doit examiner tous les arrangements qui entrent en vigueur à la cessation de leur emploi.
18. Le comité doit examiner la composition et l'utilisation des groupes comparatifs servant à évaluer la rémunération devant être versée au chef de la direction et aux autres hauts dirigeants de la Société, lorsque requis.
19. Le chef de la direction, les autres hauts dirigeants et les employés désignés ne peuvent être présents pendant le vote ou les discussions sur leur rémunération.

Politiques en matière de rémunération

20. Le comité doit examiner et recommander au conseil les politiques en matière de rémunération ainsi que les nouveaux régimes de rémunération incitative et de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la Société ou les modifications apportées à ces régimes et, en particulier, les régimes et les politiques de rémunération du chef de la direction, des autres hauts dirigeants et des autres employés de la Société ou d'une filiale de la Société que le conseil peut signaler au comité (collectivement, les « **employés désignés** »).
21. Le comité doit surveiller l'administration de tous les régimes incitatifs de la Société et doit, notamment, approuver les octrois aux termes de régimes incitatifs qui ne prévoient pas l'émission de titres de la Société et faire des recommandations au conseil quant à l'approbation des octrois aux termes d'autres régimes incitatifs qui ne prévoient pas l'émission de titres de la Société, notamment des recommandations concernant les destinataires et les modalités de ces octrois, et surveiller le niveau des octrois en cours en général aux termes de ces régimes.
22. Le comité doit également passer en revue et approuver les mesures de rendement concernant la rémunération incitative devant être versée au chef de la direction, aux autres dirigeants et aux employés désignés et il fait des recommandations au conseil concernant les mesures de rendement portant sur la rémunération incitative devant leur être versée.

23. Le comité doit, si nécessaire, établir des régimes de retraite et examiner les modifications apportées à la structure de ces régimes et les coûts qui y sont associés.

Risques en matière de rémunération

24. À chaque année, le comité doit examiner la correspondance des programmes de rémunération de la Société, dont les programmes de rémunération incitative, avec a) les plans stratégiques et le profil de risque de la Société; b) les mesures de rendement souhaitées; c) le rendement de la Société en général et, si nécessaire, d) les principes de gestion des risques.
25. Le comité doit examiner périodiquement les exigences relatives à la propriété d'actions et les titres équivalents de la Société par les administrateurs, le chef de la direction, les autres hauts dirigeants et les employés désignés et les niveaux de propriété atteints, ainsi que les politiques contre la monétisation de ces avoirs, et doit approuver les changements à ces exigences.

Consultant en rémunération

26. Si les services d'un consultant en rémunération sont retenus pour aider le comité à fixer la rémunération payable au chef de la direction, aux autres hauts dirigeants et aux employés désignés :
- a) le comité doit effectuer un examen annuel de l'indépendance du consultant en rémunération;
 - b) le comité doit approuver à l'avance les modalités du mandat du consultant en rémunération et la rémunération que la Société lui versera;
 - c) le comité doit approuver au préalable les autres services que le consultant en rémunération doit fournir à la Société;
 - d) le comité examinera l'information qui doit figurer dans la circulaire de sollicitation de procurations préparée relativement à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société en ce qui concerne la rémunération versée au consultant en rémunération pour cette aide, ainsi que la nature des autres services qu'il a fournis à la Société et la rémunération versée pour ses autres services.

Programmes du capital humain

27. Le comité doit annuellement examiner les priorités stratégiques de la fonction du capital humain de la Société.
28. Le comité doit examiner les politiques, les régimes et les programmes importants en matière de capital humain, y compris les politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion (au niveau de la direction et du reste des employés), ainsi que les indicateurs en matière de capital humain, dont l'engagement des employés, le roulement du personnel, etc.
29. Le comité doit examiner les pratiques de communication des employés et les programmes de relations avec les employés de la direction.

Exigences de communication de l'information

30. Chaque année, le comité doit examiner et approuver l'analyse de la rémunération qui est présentée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société préparée en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

Dispositions générales

31. Au nom du conseil, le comité doit prendre toutes autres mesures en matière de capital humain ou de rémunération qu'il juge nécessaires ou souhaitables pour permettre au conseil d'assurer des pratiques en matière de capital humain et de rémunération efficaces et de contribuer par ailleurs au succès de la Société et à accroître la valeur pour ses actionnaires.

LA PRÉSENTE CHARTE

Le comité examine et réévalue le caractère adéquat de la présente charte au moins une fois l'an et recommande des changements au conseil. Le rendement du comité à l'égard de ses responsabilités décrites dans la présente charte est évalué annuellement.

Le comité doit s'assurer que la présente charte est affichée sur le site Web de la Société et que celle-ci ou un résumé de celle-ci que le comité a approuvé est publié conformément aux exigences de l'ensemble des lois ou des règlements sur les valeurs mobilières applicables.

FAIT le 1^{er} novembre 2018, tel que modifié le 12 novembre 2019, le 11 novembre 2020, le 11 août 2021, le 9 novembre 2022, le 13 novembre 2023, le 23 juillet 2024, le 13 novembre 2024 et le 13 novembre 2015.