



Charte du comité des ressources humaines et de la rémunération Révisée en décembre 2016

La description suivante de la charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération de TFI International Inc. (la « **Société** ») est conforme aux lois et règlements applicables du Canada, notamment les règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, ainsi qu'aux exigences en matière d'information et de maintien de l'inscription de la Bourse de Toronto (collectivement, les « **normes de gouvernance canadiennes** »), en vigueur à la date de la présente. Le mandat du Comité des ressources humaines et de la rémunération de TFI International Inc. (le « **comité** ») fera l'objet d'une révision annuelle par le Conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») et par le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures afin de s'assurer qu'il demeure conforme à ces normes.

1. Composition et quorum

- le comité est composé d'au moins trois administrateurs;
- une majorité d'administrateurs « indépendants » (au sens des normes de gouvernance canadiennes) doivent être nommés, tel que déterminé par le conseil;
- Les membres du comité doivent être nommés chaque année par le conseil sur recommandation du Comité de gouvernance et des candidatures de la Société; ces membres peuvent être destitués ou remplacés, et toute vacance au sein du comité doit être comblée par le conseil sur recommandation du Comité de gouvernance et des candidatures de la Société;
- Le quorum est constitué de la majorité des membres.

2. Fréquence et calendrier des réunions

- Les réunions ont habituellement lieu aux mêmes dates que les réunions du conseil de la Société;
- Les réunions ont lieu au moins deux fois par année ou plus au besoin.

3. Mandat

Le comité a notamment les responsabilités suivantes :

- (a) supervision de l'évaluation du rendement, de la planification de la relève et de la rémunération du chef de la direction (« **CEO** »), chef de la direction financière (« **CFO** ») et des autres membres de la haute direction visés (« **NEOs** ») de la Société, notamment :

- la recommandation du président du conseil ou du principal administrateur indépendant, examiner les objectifs généraux du CEO et évaluer le rendement du CFO en fonction de ces objectifs et des autres facteurs qui, selon le Comité des ressources humaines et de la rémunération, sont appropriés et servent au mieux les intérêts de la Société, et établir la rémunération du chef de la direction ainsi que celle du chef de la direction financière selon cette évaluation;
- l'encadrement des systèmes et politiques mis en place par le chef de la direction en matière de planification de la relève de la direction, notamment les processus servant à identifier, à perfectionner et à maintenir en fonction les membres du personnel qui présentent un rendement exceptionnel;
- sur recommandation du chef de la direction, nommer les dirigeants de la Société et approuver les conditions de leur nomination, de leur cessation d'emploi ou de leur départ à la retraite;
- examiner l'évaluation du rendement des NEOs de la Société et recommander au conseil leur rémunération;
- si approprié, engager et remplacer toute entreprise indépendante dont les services sont retenus afin de fournir des conseils au comité quant à la rémunération des membres de la haute direction, y compris fixer les honoraires et les autres conditions de mise sous contrat de cette entreprise;
- encadrer toutes les relations entre la Société et les entreprises indépendantes offrant des conseils sur la rémunération, notamment en adoptant une politique et des procédures relativement à l'autorisation préalable des services conseils qui peuvent être fournis par ces entreprises, en relation ou non avec la rémunération, en supervisant la présentation de renseignements en matière de services conseils, qu'ils soient liés ou non à la rémunération, et en examinant le montant total des honoraires versés par la Société aux entreprises pour ces services conseils;
- examiner et approuver tout changement proposé aux régimes d'avantages et d'incitation à l'intention des NEOs de la Société;
- examiner chaque élément de la rémunération des membres de la haute direction et faire rapport chaque année quant aux pratiques en matière de rémunération, notamment en préparant à des fins d'examen et d'approbation par le conseil un rapport sur la rémunération des membres de la haute direction devant être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société en conformité avec les lois, règlements et règles en matière de valeurs mobilières applicables.

(b) Examen des pratiques en matière de ressources humaines

- s'assurer que des systèmes adéquats sont en place en matière de ressources humaines, notamment des politiques d'embauche, de formation et de perfectionnement ainsi que des structures de rémunération, afin que la Société puisse recruter, motiver et maintenir en fonction des hauts dirigeants et du personnel démontrant un haut degré d'intégrité et de compétence;

- élaborer des principes et une politique en matière de rémunération qui récompensent la création de valeur pour les actionnaires et témoignent d'un équilibre approprié entre le rendement à court terme et le rendement à long terme de la Société;
- approuver chaque année le groupe de référence servant à évaluer la rémunération versée aux NEOs de la Société;
- effectuer un examen avec le chef de la direction et faire des recommandations au conseil concernant la conception de régimes de rémunération incitative et à base de titres de participation;
- conseiller les membres du conseil en ce qui a trait à l'administration des régimes incitatifs à long terme de la Société et superviser l'administration de ces régimes, notamment en faisant des recommandations au conseil quant aux octrois aux termes du régime;
- effectuer le suivi des questions liées au régime de retraite, ainsi que des questions stratégiques sur le plan de la main-d'œuvre et sur le plan social.

(c) Évaluation du rendement du comité

- s'assurer que des processus sont en place aux fins de l'évaluation annuelle du rendement du comité;
- examiner et réévaluer la pertinence de son mandat au moins une fois par année et en faire rapport au conseil.

De plus, le président du comité doit faire régulièrement rapport au conseil quant aux activités de son comité.