



POLITIQUE DE RECOUVREMENT

1. Portée de la Politique

Cette Politique est conçue pour tracer les lignes directrices du recouvrement de la rémunération fondée sur le rendement des hauts dirigeants de TFI International Inc. (la « **Société** ») dans certaines circonstances limitées. Cette Politique est adoptée par le comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures (« **CGEC** ») et est effective en date du 1^{er} janvier 2015 (la « **Date Effective** »), révisée le 22 octobre 2020.

2. Application

Cette Politique s'applique:

- a) les membres de la haute direction visées de la Société (la « **Haute direction visée** »);
- b) à tout autre employé de la Société ou de l'une de ses divisions qui, à partir de la Date Effective, est désigné par le chef de la direction de la Société ou par le conseil d'administration, ou par l'un quelconque de ses comités, sur une base annuelle, comme étant soumis à la Politique (les « **Employés désignés** »).

Une reconnaissance signée sous la forme du document ci-joint sera requise de chacun des membres de la Haute direction visée et des Employés désignés identifiés aux paragraphes a) et b) ci-dessus, à qui s'applique cette Politique (ensemble, les « **Dirigeants** » ou individuellement, un « **Dirigeant** »).

Lorsque dans une année financière donnée, un employé est désigné comme étant un Dirigeant, celui-ci demeurera soumis à la présente Politique jusqu'à la date de fin de son emploi au sein de la Société ou de l'une de ses divisions.

3. Événement déclencheur

Cette Politique s'appliquera dans l'éventualité où, à partir de la Date Effective, les états financiers de la Société sont redressés, sauf si le redressement résulte d'une modification ou d'un amendement aux règles ou interprétations applicables en matière de comptabilité ou de vérification (un « **Événement Déclencheur** »).

4. Détermination par le CGEC

Advenant un Événement Déclencheur, le CGEC convoquera une réunion aura lieu aussitôt que possible, dans le but de déterminer:

- a) si l'Événement Déclencheur est la conséquence directe ou indirecte d'une fraude ou d'un comportement illégal de la part d'un ou de plusieurs Dirigeants;

et le cas échéant:

- b) si le montant de toute rémunération fondée sur le rendement, incluant les paiements au titre du régime d'intéressement à long terme tel que l'attribution d'options d'achat d'action, d'unités d'action différés, d'unités d'actions liées au rendement ou d'unités d'actions de négociation restreinte, versé à l'un quelconque de ces Dirigeants pour l'(les)

exercice(s) en question (la « **Rémunération Accordée** ») aurait été inférieur s'il avait été calculé en fonction des états financiers redressés (la « **Rémunération Réelle** ») pour l'(les) exercice(s) en question.

Dans l'éventualité où le CGEC détermine que les paragraphes a) et b) ci-dessus s'appliquent à un Dirigeant, le CGEC, par avis écrit, informera ledit Dirigeant de la conclusion du CGEC et du droit du Dirigeant de se faire entendre à une réunion du CGEC (laquelle pourra avoir lieu en personne, par téléphone ou par tout autre moyen électronique, tel que déterminé par le CGEC).

Si suite à cette réunion du CGEC et du Dirigeant, le CGEC maintient sa conclusion à l'effet que les paragraphes a) et b) s'appliquent à ce Dirigeant, le CGEC cherchera à recouvrer du Dirigeant, au profit de la Société, la portion après-taxes de la différence entre la Rémunération Accordée et la Rémunération Réelle de ce Dirigeant (ladite différence étant désignée comme étant la « **Rémunération Excédentaire** »), conformément à l'article 7 des présentes.

Toute conclusion du CGEC ayant trait à cette Politique peut être révisée par le conseil d'administration de la Société; la décision découlant de cette révision sera finale et concluante et liera toutes les parties intéressées.

La Société ne sera en aucun cas obligée d'attribuer un paiement additionnel à un Dirigeant dans l'éventualité où le calcul en fonction des états financiers redressés aurait donné lieu à un résultat supérieur.

5. Exceptions

Le CGEC peut décider de ne pas chercher à recouvrer la Rémunération Excédentaire s'il détermine, à sa seule discrétion, qu'il serait déraisonnable ou contraire aux intérêts de la Société de procéder ainsi.

6. Période d'application

Cette Politique s'applique à toute rémunération fondée sur le rendement payée à un Dirigeant à partir de la Date Effective de cette Politique et seulement dans les trois (3) années précédant la date à laquelle la Société annonce qu'elle doit redresser ses états financiers.

7. Processus de recouvrement

Si le CEGC détermine qu'il doit recouvrer la Rémunération Excédentaire aux termes de cette Politique, il en informera le Dirigeant par écrit, et exigera que le Dirigeant rembourse la Rémunération Excédentaire à la Société à l'intérieur d'un délai précis.

Si le Dirigeant ne procède pas à un tel remboursement à l'intérieur dudit délai précis, et si le CEGC détermine qu'il est improbable que le Dirigeant rembourse la Société, le CEGC peut donner instructions à la Société d'instituer un recours judiciaire à l'encontre du Dirigeant pour obtenir remboursement, s'il estime qu'un tel recours est dans l'intérêt de la Société.

8. Autres recours

Rien dans cette Politique ne sera réputé empêcher la Société d'instituer tout autre recours ou d'exercer tout autre droit contre un Dirigeant.

Adoptée par le comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures de TFI International Inc. le 2^e jour de mars 2015, et ratifiée par le conseil d'administration le même jour et révisée le 22 octobre 2020.