

CHARTRE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION



27 juillet 2021

Organisation

Le Comité de rémunération (le « Comité ») du Conseil d'administration (le « Conseil ») de Waste Connections, Inc, une société de l'Ontario (la « Société »), sera composé d'au moins trois membres du Conseil, qui sont tous indépendants en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables (comme ce terme est défini dans les directives de gouvernance d'entreprise et la charte du Conseil d'administration de la Société). En outre, chaque membre du Comité doit être un « administrateur non salarié » au sens de la règle 16b-3 de la Loi américaine sur les bourses de valeurs mobilières (*United States Securities Exchange Act*) de 1934, tel que modifié (« Exchange Act »), et un « administrateur externe » au sens de l'article 162(m) du Code fiscal américain (*Internal Revenue Code*). Le Conseil confirmera chaque année que les membres du Comité satisfont aux exigences susmentionnées.

Les membres du Comité (y compris le président du Comité) sont nommés par le Conseil et peuvent être révoqués par le Conseil à sa discrétion.

Déclaration d'intention

L'objectif du Comité est d'examiner et de déterminer la rémunération du Directeur général de la Société, des autres directeurs généraux et des administrateurs ne faisant pas partie de la direction, et de s'acquitter des responsabilités déléguées par le Conseil à cet égard. Le Comité a la responsabilité générale d'approuver et d'évaluer tous les plans, politiques et programmes de rémunération de la Société dans la mesure où ils concernent les dirigeants de la Société, et d'établir une philosophie de rémunération conçue pour aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, en aidant à attirer et à retenir les dirigeants clés.

Responsabilités et autorité

Dans l'accomplissement de sa mission, le Comité s'acquitte des tâches suivantes :

- Aider le Conseil à identifier et à évaluer les candidats potentiels aux postes de direction, y compris le Directeur général, et superviser l'élaboration des plans de succession des dirigeants. Le Comité examine périodiquement les plans de succession et recommande au Conseil toute modification proposée.
- Examiner et approuver annuellement les buts et objectifs de la Société en matière de rémunération du Directeur général, en équilibrant l'amélioration des performances à court terme et la création de valeur durable à long terme, évaluer au moins une fois par an les performances du Directeur général à la lumière de ces buts et objectifs et, sur la base de cette évaluation, déterminer et approuver la rémunération annuelle du Directeur général. Pour déterminer la composante incitative à long terme de la rémunération du Directeur général, le Comité peut prendre en considération les performances de la Société et le rendement relatif pour les actionnaires, la valeur d'incitants similaires accordés aux directeurs généraux de sociétés comparables et les incitants accordés au Directeur général de la Société au cours des années précédentes.

Lors de l'évaluation et de la détermination de la rémunération du Directeur général, le Comité prend en considération les résultats du dernier vote consultatif des actionnaires sur la rémunération des dirigeants (le vote « Say on Pay ») requis par l'article 14A de l'Exchange Act.

- Examiner et approuver chaque année la rémunération de tous les autres dirigeants de la Société à la lumière des performances de la Société par rapport à ses buts et objectifs, en équilibrant l'amélioration des performances à court terme et la création de valeur durable à long terme. Lors de l'évaluation et de la détermination de la rémunération des cadres, le Comité doit tenir compte des résultats du dernier vote « Say on Pay ».
- Examiner et discuter annuellement avec le Directeur

général des décisions prises par la direction concernant les performances et la rémunération des responsables régionaux et de division de la Société, ainsi que d'autres employés, consultants et agents.

- Examiner et approuver, le cas échéant, tout contrat de travail et toute disposition ou plan de licenciement, y compris tout avantage à fournir dans le cadre d'un changement de contrôle, pour le Directeur général et les autres dirigeants de la Société, y compris la capacité d'adopter, de modifier et de résilier ces contrats, dispositions ou plans.
- Examiner au moins une fois par an l'ensemble des rémunérations et avantages en espèces et en actions des administrateurs ne faisant pas partie de la direction pour leurs fonctions au sein du Conseil et des comités du Conseil et recommander au Conseil toute modification appropriée, le cas échéant.
- Examiner et approuver et, le cas échéant, recommander au Conseil d'approuver les principaux plans et politiques de rémunération incitative et les plans à base d'actions et, le cas échéant ou si nécessaire, recommander ces plans à l'approbation des actionnaires de la Société, ce qui inclut la capacité d'adopter, de modifier et de mettre fin à ces plans. Le Comité est également habilité à gérer les plans de rémunération incitative et les plans à base d'actions de la Société, y compris la désignation des employés, agents et consultants auxquels les attributions doivent être accordées, le montant de l'attribution à accorder et les conditions applicables à chaque attribution, sous réserve des dispositions de chaque plan. Lors de l'examen et de l'approbation, ou de la formulation de recommandations d'approbation, des plans de rémunération incitative et des plans fondés sur des actions, y compris l'adoption, la modification, la recommandation ou la résiliation d'un tel plan, le Comité doit tenir compte des résultats du dernier vote « Say on Pay ».
- Examiner et recommander au Conseil d'approuver la fréquence à laquelle la Société organisera des votes « Say on Pay », en tenant compte des résultats du dernier vote consultatif des actionnaires sur la fréquence des votes « Say on Pay » requis par l'article 14A de l'Exchange Act, et examiner et approuver les propositions concernant le vote « Say on Pay » et la fréquence du vote « Say on Pay » à inclure dans la circulaire d'information de la direction/la déclaration de sollicitation de procurations de la Société.
- Avoir le pouvoir, à sa seule discrétion, de sélectionner, de retenir et d'obtenir l'avis d'un consultant en rémunération, d'un conseiller juridique ou d'un autre

conseiller (« conseillers en rémunération »), et de mettre fin à son engagement. Le Comité est directement responsable de la nomination, de la détermination de la rémunération et de la supervision du travail de tout conseiller en rémunération dont il a retenu les services et procède à une analyse de l'indépendance de chaque conseiller en rémunération du Comité, en tenant compte de tous les facteurs pertinents pour l'indépendance de cette personne par rapport à la direction, y compris les facteurs d'indépendance spécifiés dans les exigences applicables de l'Exchange Act et des normes de cotation en bourse applicables (y compris l'article 303A.05(c) du Guide à l'intention des sociétés inscrites à la Bourse de New York (*Stock Exchange Listed Company Manual*)), cette analyse devant être effectuée avant de sélectionner ou d'obtenir l'avis de ce conseiller en rémunération et, le cas échéant, par la suite. Le Comité peut retenir les services de tout conseiller en rémunération qu'il préfère, y compris des conseillers qui ne sont pas indépendants, ou recevoir ses conseils, après avoir examiné les facteurs spécifiés. En outre, le Comité dispose de l'autorité et des responsabilités supplémentaires qui peuvent être requises de temps à autre en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables. La Société prévoit un financement approprié, tel que déterminé par le Comité, pour le paiement de la rémunération d'un conseiller en rémunération engagé par le Comité. Toutefois, le Comité n'est pas tenu de mettre en œuvre les recommandations de son conseiller en rémunération ou d'agir conformément à celles-ci, et l'autorité conférée par la présente Charte n'affecte pas la capacité ou l'obligation du Comité d'exercer son propre jugement dans l'accomplissement des tâches qui lui incombent en vertu de la présente Charte.

- Évaluer si un conseiller en rémunération engagé ou devant être engagé par la Société présente un conflit d'intérêts conformément à l'article 407(e)(3) de la réglementation S-K, promulguée en vertu de la Loi sur les valeurs mobilières américaine (*Securities Act*) de 1933, telle que modifiée.
- Préparer et publier un rapport annuel sur la rémunération des cadres dans la circulaire d'information de la direction/procuration de la Société et examiner les informations relatives à la rémunération des cadres, conformément aux lois sur les valeurs mobilières et aux autres lois applicables.
- Dans la mesure où la Société est tenue d'inclure une « Analyse et discussion de la rémunération » (« ADR ») dans le Rapport annuel de la Société sur le formulaire 10-K ou dans la circulaire d'information

de la direction/procuration, le Comité examinera et discutera avec la direction de l'ADR de la Société et des informations relatives à la rémunération des cadres et examinera s'il doit recommander au Conseil d'inclure l'ADR de la Société et les informations relatives à la rémunération des cadres dans le document approprié.

- Recommander au Conseil des lignes directrices en matière d'actionariat pour les administrateurs non salariés, les membres de la direction générale et les autres mandataires sociaux de la Société afin de mieux aligner les intérêts de la direction sur ceux des actionnaires et de décourager la prise de risques inappropriés ou excessifs.
- Examiner et évaluer périodiquement la Politique de recouvrement de la rémunération de la Société concernant la perte ou le remboursement des rémunérations incitatives versées à un membre de la haute direction ou à un autre mandataire social en cas de redressement comptable. Recommander au Conseil toute révision de la politique à la lumière des changements apportés aux lois applicables en matière de valeurs mobilières.
- Avoir le pouvoir de déléguer n'importe laquelle de ses responsabilités à des membres individuels du Comité ou à des sous-comités, comme le Comité le juge approprié à sa seule discrétion et comme le permet la loi applicable.
- Rendre compte de ses actions et de ses recommandations au Conseil après chaque réunion du Comité, y compris en fournissant au Conseil des copies des procès-verbaux de chaque réunion du Comité.
- Procéder à une auto-évaluation annuelle de la manière dont le Comité s'acquitte des tâches qui lui incombent en vertu de la présente Charte et présenter les résultats de cette évaluation au Conseil.
- Périodiquement, et au moins une fois par an, examiner et évaluer l'adéquation de la présente Charte, notamment à la lumière des modifications légales ou réglementaires ou d'autres orientations, et recommander au Conseil toute modification proposée.

Réunions et procédures

Le Comité se réunit au moins une fois par an et à toute autre occasion que les membres du Comité peuvent déterminer de temps à autre ou que le Directeur général de la Société peut demander.

Le quorum est constitué par la majorité des membres du Comité. La majorité des membres du Comité présents à une réunion, lorsque le quorum est atteint, est habilitée à agir au nom du Comité. En cas d'égalité entre le nombre de membres du Comité votant en faveur d'une proposition et le nombre de membres du Comité votant contre cette proposition, la proposition est soumise au vote du Conseil.

Le Comité peut, à sa discrétion, inclure dans ses réunions des membres de la direction de la Société, des membres des services juridiques, fiscaux et comptables de la Société et tout autre personnel employé ou engagé par la Société ou toute autre personne dont la présence est jugée nécessaire ou appropriée par le Comité. Toutefois, le Comité se réunit régulièrement en l'absence de ces membres de la direction de la Société. Le Directeur général peut assister aux réunions du Comité concernant la rémunération et les performances des autres dirigeants et administrateurs. Ni le Directeur général ni aucun autre dirigeant ne peut assister à une réunion du Comité au cours de laquelle leur rémunération ou leurs performances sont discutées ou déterminées. Le Comité peut, à sa discrétion, exclure de ses réunions toute personne qu'il juge appropriée, y compris, mais sans s'y limiter, tout membre de la direction, à l'exception de tout administrateur ne faisant pas partie de la direction et satisfaisant aux critères d'indépendance applicables.

Lorsqu'il envisage d'établir, de modifier ou de certifier des objectifs de performance dans le cadre de plans de primes pour les cadres supérieurs, d'octroyer toute forme de rémunération en actions, de modifier ou d'annuler toute attribution d'options, d'actions ou d'actions restreintes, ou d'accorder, de modifier ou d'annuler des prêts aux salariés ou aux administrateurs, le Comité consulte les services juridiques, fiscaux et comptables de la Société avant de prendre des mesures.