

Restaurant Brands International Inc.
Une société prorogée sous le régime des lois du Canada

Charte du comité de rémunération
Adoptée à l'origine le 11 décembre 2014

Modifiée le 23 octobre 2018

Objet

Le comité de rémunération est créé par le conseil d'administration (le « **Conseil** ») de Restaurant Brands International Inc. (la « **Société** ») principalement dans le but d'établir les salaires, les primes et les autres formes de rémunération des cadres supérieurs et des administrateurs et d'administrer la rémunération incitative et les régimes d'avantages sociaux offerts aux employés de la société.

Le comité de rémunération est responsable :

- de superviser et d'établir les politiques de rémunération et d'avantages sociaux de la société en général;
- d'évaluer le rendement du chef de la direction de la société (le « **Chef de la direction** »);
- d'évaluer le rendement des employés qui relèvent directement du chef de la direction (collectivement, les « **Subordonnés directs du chef de la direction** »);
- de superviser et fixer la rémunération du chef de la direction, de ses subordonnés directs et des membres du conseil; et
- d'examiner le plan de relève de la direction de la société.

Membres

Le comité de rémunération est composé d'au moins deux (2) membres. Les membres du comité de rémunération sont nommés par le conseil. Le conseil désigne le président du comité de rémunération.

Qualifications

Chaque membre du comité de rémunération doit répondre aux exigences d'indépendance établies pour être membre d'un comité de rémunération conformément aux normes d'inscription applicables de la Bourse de New York (la « **NYSE** ») (compte tenu de la dispense accordée aux « sociétés contrôlée » dans la mesure applicable et de toute dispense transitoire) et de la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») et aux règles des autorités canadiennes en valeurs mobilières, chacune étant modifiée de temps à autre. En outre, chaque membre du comité de rémunération doit répondre aux exigences pour un administrateur externe en vertu de l'article 162(m) de l'*Internal Revenue Code* et de tout règlement pris en application de celui-ci (compte tenu de toute mesure transitoire autorisée par l'*Internal Revenue Code*) et répondre aux exigences pour un administrateur non salarié en application de la *Rule 16b-3* du *Securities Exchange Act of 1934*, telle que modifiée (le « Exchange Act »).

Destitution et remplacement

Les membres du comité de rémunération peuvent être destitués ou remplacés par le conseil d'administration, et tout poste vacant au sein du comité de rémunération est comblé par le conseil.

Responsabilités

En plus des autres responsabilités qui peuvent lui être confiées de temps à autre par le conseil, le comité de rémunération est responsable des questions suivantes :

Surveillance générale de la rémunération

- Le comité de rémunération établit et revoit annuellement la philosophie de rémunération des cadres supérieurs afin de s'assurer (i) qu'elle appuie la stratégie et les objectifs globaux de la société, y compris l'harmonisation des intérêts de la direction avec ceux des actionnaires, (ii) lie la rémunération totale aux objectifs de rendement définis, (iii) répond au besoin de motiver la prise appropriée de risques sans encourager ou récompenser le risque excessif, (iv) attire et retient les dirigeant(e)s clés, et (v) offre une rémunération globale concurrentielle à coût raisonnable tout en atteignant les objectifs décrits précédemment.

Politiques de rémunération et d'avantages sociaux

- Le comité de rémunération établit, examine, approuve et administre les politiques de rémunération et d'avantages sociaux de la société en général (sous réserve de l'approbation des actionnaires, si la loi applicable, les exigences des bourses ou les statuts ou règlements de la société l'exigent), y compris l'établissement, l'examen et la formulation de recommandations concernant les régimes de rémunération au rendement et d'avantages sociaux de la société qui sont assujettis à l'approbation du conseil. Le comité de rémunération assure la surveillance et la supervision pour la direction à l'égard des régimes de retraite, de la participation aux bénéfices, des indemnités de départ et autres régimes d'avantages sociaux et fiducies de la société. Dans l'établissement et l'examen de ces politiques de rémunération et d'avantages sociaux, le comité de rémunération peut tenir compte du recrutement, du perfectionnement, de la promotion, du maintien en poste et de la rémunération du chef de la direction, de ses subordonnés directs et des autres employés de la société et de tout autre facteur qu'il juge approprié. Le comité de rémunération fait rapport au conseil des résultats de cet examen et de toute mesure qu'il prend à l'égard des politiques de rémunération et d'avantages sociaux de la société.

Rémunération et évaluation du rendement des cadres supérieurs et des administrateurs

- Le comité de rémunération établit (i) le salaire de base annuel du chef de la direction, (ii) la rémunération incitative annuelle, (iii) la rémunération incitative à long terme, (iv) les conventions d'emploi, de départ et de changement de contrôle, le cas échéant, et (v) tout autre élément de rémunération, d'avantage continu ou d'avantage spécial.

- Le comité de rémunération examine et approuve, pour chaque subordonné direct du chef de la direction, (i) le salaire de base annuel, (ii) la rémunération incitative annuelle, (iii) la rémunération incitative à long terme, (iv) les conventions d'emploi, de départ et de changement de contrôle, le cas échéant, et (v) tout autre élément de rémunération, d'avantage continu ou d'avantage spécial.
- Dans l'établissement, l'examen et l'approbation de la rémunération du chef de la direction et de ses subordonnés directs, le comité de rémunération doit, entre autres :
 - examiner et approuver les buts et objectifs de l'entreprise pertinents pour la rémunération des cadres supérieurs, y compris notamment les objectifs de rendement annuels;
 - évaluer le rendement du chef de la direction et de chacun de ses subordonnés directs à la lumière de ces buts et objectifs et fixer la rémunération (y compris le salaire, les primes, les actions et les autres avantages) en fonction de cette évaluation et des autres facteurs que le comité de rémunération juge appropriés et dans le meilleur intérêt de la société (y compris le coût de cette rémunération pour celle-ci); et
 - déterminer toute composante de la rémunération incitative à long terme du chef de la direction et de chacun de ses subordonnés directs en fonction des récompenses accordées à ces dirigeants au cours des exercices précédents, du rendement de la société, du rendement de l'avoir des actionnaires et des autres facteurs que le comité de rémunération juge appropriés et dans le meilleur intérêt de la société (y compris le coût de cette rémunération pour celle-ci).
- Le comité de rémunération examine chaque année la rémunération des administrateurs, y compris la rémunération aux termes d'un régime d'intéressement, et fait des recommandations au conseil à cet égard.
- Le comité de rémunération fait des recommandations au conseil à l'égard de la rémunération incitative et des régimes de rémunération à base d'actions qui sont soumis à l'approbation du conseil.
- Le comité de rémunération peut déléguer à un ou plusieurs dirigeants de la société le pouvoir de consentir des récompenses de rémunération à base d'actions à des personnes autres que le chef de la direction, ses subordonnés directs et toute personne visée par l'article 16 de l'*Exchange Act* aux termes des régimes de rémunération au rendement ou à base d'actions de la société, de la façon que le comité de rémunération juge appropriée et autorisée selon les modalités de ces régimes et conformément aux lois applicables, étant entendu que le comité de rémunération approuvera également, à l'égard des récompenses à base d'actions, un montant total en dollars à être utilisé pour les récompenses à base d'actions à des personnes autres que le chef de la direction, ses subordonnés directs et toute personne visée à l'article 16 de l'*Exchange Act*. Ce pouvoir de délégation est assujéti aux limites applicables précisées dans les politiques de la société en matière de rémunération à base d'actions.
- Le comité de rémunération examine les résultats des votes consultatifs des actionnaires sur la rémunération des cadres supérieurs (« votes sur la rémunération ») et examine s'il y a lieu de recommander des rajustements aux politiques et pratiques de la société en

matière de rémunération des cadres supérieurs à la suite de ces votes.

- Le comité de rémunération recommande pour approbation par le conseil d'administration la fréquence à laquelle la société devrait tenir des votes sur la rémunération, en tenant compte des résultats des votes antérieurs des actionnaires à ce sujet.

Relève de la direction

- Le comité de rémunération, en consultation avec le chef de la direction, examine périodiquement la planification de la relève de la direction de la société, y compris les politiques et principes régissant la sélection et l'examen du rendement du chef de la direction, ainsi que les politiques concernant la relève en cas d'urgence ou de retraite du chef de la direction.

Autres responsabilités

- Le comité de rémunération examine et approuve les contrats et autres opérations conclus avec les anciens chefs de la direction et leurs subordonnés directs, y compris les ententes de consultation, les contrats d'emploi, les ententes en cas de changement de contrôle, les indemnités de départ ou de cessation d'emploi.
- Le comité de rémunération examine et approuve la nomination ou l'approbation du maintien en poste, de la cessation d'emploi ou du changement (y compris un changement de responsabilités) du chef de la direction et de ses subordonnés directs.
- Le comité de rémunération assure la surveillance et la supervision pour la direction en ce qui a trait à la classification et au niveau de poste du chef de la direction, de ses subordonnés directs et des autres employés de niveau supérieur.

Divulgation

- Le comité de rémunération examine le Document d'analyse de la rémunération (DAR), en discute avec la direction et formule une recommandation au conseil concernant l'inclusion du DAR dans la circulaire d'information de la direction de la société. Dans le cadre de cet examen, le comité de rémunération examine également les tableaux et autres renseignements connexes sur la rémunération des administrateurs et des cadres supérieurs préparés par la direction en vue de leur inclusion dans la circulaire d'information de la direction. Le comité de rémunération prépare également le rapport du comité de rémunération que les règles de la *Securities and Exchange Commission* exigent d'inclure dans la circulaire d'information de la direction.

Conformité aux exigences légales et réglementaires

- Le comité de rémunération administre les politiques de rémunération à base d'actions adoptées par la société conformément aux règles et règlements applicables de la SEC, de la NYSE, de la TSX, des organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières et des lois fiscales applicables, et autrement conformément aux modalités et dispositions que le comité de rémunération et le conseil jugent appropriées.
- Dans la mesure où cela s'applique, le comité de rémunération maintient et administre

les régimes de rémunération conformément à l'article 162(m) de l'*Internal Revenue Code* des États-Unis en tenant compte de tout allègement transitoire permis en vertu de ce dernier.

Reddition de comptes au Conseil d'administration

- Le comité de rémunération fait régulièrement rapport au conseil d'administration.
- Au moins une fois l'an, le comité de rémunération évalue son propre rendement et fait rapport au conseil sur cette évaluation.
- Le comité de rémunération examine et évalue périodiquement le caractère adéquat de la présente charte et recommande au conseil tout changement proposé.

Autorité

Dans l'exercice de ses responsabilités, le comité de rémunération a le pouvoir (sans avoir à demander l'approbation du conseil) de faire étude ou enquête sur toute question d'intérêt ou préoccupation qu'il juge appropriée, et de choisir des conseillers juridiques, conseillers en rémunération et autres experts (les « conseillers du comité ») et de retenir leurs services. Le comité de rémunération a le pouvoir exclusif de retenir les services d'un conseiller du comité pour l'assister et de le congédier. La société fournira le financement approprié, tel que déterminé par le comité de rémunération, pour le paiement d'une rémunération raisonnable à tout conseiller du comité retenu par le comité de rémunération. Le comité de rémunération ne peut choisir les conseillers du comité qu'après avoir pris en considération tous les facteurs pertinents à l'indépendance de ces conseillers par rapport à la direction, y compris les facteurs spécifiques identifiés dans les normes d'inscription de la Bourse de New York.

Tel que le permettent les lois applicables et les normes d'inscription de la NYSE et de la TSX, le comité de rémunération peut déléguer ses pouvoirs à des sous-comités ou au président du comité de rémunération lorsqu'il le juge approprié et dans le meilleur intérêt de la société.

Procédures

Réunions. Le comité de rémunération se réunit aussi souvent qu'il le juge approprié pour s'acquitter de ses responsabilités aux termes de la présente charte. Le comité de rémunération se réunit périodiquement en séance à huis clos sans la présence de la direction de la société. Les réunions du comité de rémunération peuvent être convoquées par le chef de la direction ou tout membre du comité de rémunération. Le président du comité de rémunération, en consultation avec les autres membres du comité, détermine la fréquence et la durée des réunions du comité et établit l'ordre du jour des réunions conformément à la présente charte. L'ordre du jour et les renseignements concernant les questions à traiter à chaque réunion du comité de rémunération doivent, dans la mesure du possible, être communiqués aux membres du comité suffisamment à l'avance pour permettre un examen valable. Le comité de rémunération peut inviter à ses réunions tout administrateur, membre de la direction de la société et toute autre personne qu'il juge appropriée afin de s'acquitter de ses responsabilités. Le comité de rémunération tient des procès-verbaux ou autres registres des réunions et des activités du comité.

Quorum. La majorité des membres du comité de rémunération constitue quorum. La majorité des membres du comité de rémunération présents à une réunion, une fois le quorum est atteint, sont habilités à agir au nom du comité, sauf disposition contraire de la présente charte. Si le nombre de membres du comité de rémunération votant en faveur d'une proposition et le nombre de membres du comité de rémunération votant contre cette proposition sont égaux, la proposition doit être soumise au vote du conseil. Sous réserve de ce qui précède, de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* et des règlements administratifs de la société, et à moins que le conseil n'en décide autrement, le comité de rémunération a le pouvoir de régler sa procédure.

Action au lieu d'une réunion; participation téléphonique. Sauf disposition contraire de la loi ou des règlements administratifs de la société : (i) toute mesure devant ou pouvant être prise à une réunion du comité de rémunération peut être prise sans réunion si tous les membres du comité de rémunération y consentent a) par écrit ou b) par transmission électronique et que ces écrits ou transmissions sont déposés avec le procès-verbal du comité de rémunération; et (ii) les membres du comité de rémunération peuvent participer à une réunion par conférence téléphonique ou autre moyen de communication permettant aux personnes qui y assistent de s'entendre, et cette participation vaut présence à une réunion.