

**STARBUCKS CORPORATION**  
**COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET DU PERFECTIONNEMENT DES CADRES**  
**CHARTER**

**Objectif**

Le Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres (le « Comité ») a pour mandat de superviser les pratiques de rémunération de Starbucks Corporation (la « Société ») et d'établir la rémunération et les autres avantages sociaux des dirigeants<sup>1</sup> de la Société. Le Comité est également responsable de superviser l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de perfectionnement du capital humain et des pratiques de planification de la relève qui visent à favoriser le maintien d'une capacité de gestion suffisante pour soutenir la croissance continue de la Société et garantir à celle-ci les talents nécessaires pour réaliser ses stratégies à long terme.

**Composition**

Le Comité est composé d'au moins trois (3) membres du Conseil d'administration de la Société (le « Conseil ») qui doivent chacun 1) satisfaire aux exigences du Nasdaq Stock Market, LLC (le « Nasdaq ») et des lois applicables en matière d'indépendance, et 2) être admissibles à titre d'« administrateur non-salarié » aux termes de la règle 16b-3 de l'Exchange Act. La détermination subséquente qu'un membre du Comité ne satisfait pas aux exigences d'indépendance ou n'est pas un « administrateur non-salarié » n'invalide pas les mesures prises antérieurement par le Comité, sauf si la loi l'exige ou que le Comité en décide autrement.

Dès que le Conseil donne suite à la recommandation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, les membres du Comité et un président du Comité sont nommés pour un ou plusieurs mandats à la discrétion du Conseil ou jusqu'à leur démission ou leur décès, et peuvent également être démis de leurs fonctions, avec ou sans motif, par le Conseil. Sur recommandation du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, le Conseil nomme un ou des nouveaux membres si une vacance au sein du Comité réduit le nombre de membres à moins de trois (3) ou si le Conseil détermine qu'il y a lieu d'augmenter le nombre des membres du Comité.

**Pouvoirs**

Le Comité dispose des pouvoirs nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions et responsabilités, y compris celui de demander des comptes relativement à toute activité de la Société qui relève de ses responsabilités, et bénéficie d'un accès sans restriction aux membres de la direction et à tous les renseignements pertinents aux fins de l'exercice de ses responsabilités. Tous les partenaires de la Société (employés) apporteront leur aide aux membres du Comité qui en feront la demande, et le Comité aura accès aux livres, aux dossiers, aux installations et au personnel de la Société. Le Comité a le pouvoir de : a) retenir les services d'un consultant en rémunération indépendant, d'un conseiller juridique indépendant ou d'autres conseillers s'il le juge nécessaire ou approprié pour obtenir de l'aide dans l'exercice de ses responsabilités, mais seulement après avoir tenu compte des facteurs pertinents liés à l'indépendance du consultant ou du conseiller par rapport à la direction, conformément à l'article 5605d)(3) des règles d'inscription du Nasdaq et aux autres lois, règles, règlements ou décret applicables; b) approuver les honoraires et les autres modalités de service de ces consultants ou conseillers qu'il juge nécessaires ou appropriées aux fins de l'exercice de ses fonctions. Le Comité a le

---

<sup>1</sup> Aux fins de la présente Charte, le terme « dirigeant » a le même sens que celui qui est donné au terme « officer » à la règle 16a-1 de la loi des États-Unis intitulée « Securities Exchange Act of 1934 », dans sa version modifiée (l'« Exchange Act », la loi des États-Unis sur les opérations de bourse), et qui est donné au terme « cadre supérieur » par le Conseil.

pouvoir de former des sous-comités et de leur déléguer des responsabilités s'il le juge nécessaire ou approprié.

De plus, le Comité peut déléguer à des dirigeants ou à des partenaires (employés) de la Société un ou plusieurs des pouvoirs qui lui sont conférés par les présentes relativement à l'administration des régimes destinés aux partenaires (employés), selon les modalités qu'il juge appropriées et conformément aux exigences de toutes les lois applicables et aux exigences d'inscription en bourse.

## **Réunions**

Le Comité doit se réunir au moins quatre (4) fois par exercice et peut tenir d'autres réunions selon les besoins, à la discrétion de la majorité des membres du Comité ou du président du Comité. Selon ce qu'il jugera approprié, le président du Comité distribuera l'ordre du jour aux membres du Comité ou le passera en revue avec eux; étant entendu qu'un préavis doit avoir été donné aux membres du Comité relativement à toute question à l'ordre du jour dont l'examen adéquat nécessite un délai de préparation. Le Comité peut, s'il le juge approprié, tenir des séances directives distinctes et convier des conseillers externes, des membres de la direction ou d'autres partenaires (employés) à ces réunions.

Les membres du Comité doivent faire tous les efforts raisonnables pour assister aux réunions. Le président du Comité peut également demander à des conseillers externes, des membres de la direction ou d'autres partenaires (employés) d'assister aux réunions du Comité.

Le Comité est assujéti aux mêmes règles concernant les réunions (y compris les réunions tenues par téléconférence ou au moyen d'équipement de communication similaire), la prise de mesures hors réunion, les avis, la renonciation à recevoir un avis de convocation et les exigences relatives au quorum et au vote que celles qui s'appliquent au Conseil. Le procès-verbal des réunions doit être établi sous la direction du président du Comité et distribué aux membres pour examen et approbation.

## **Responsabilités**

Les pouvoirs et les responsabilités du Comité comprennent, sans s'y limiter, les suivants :

1. Superviser, passer en revue et approuver, au besoin, les politiques, la structure et les programmes globaux de rémunération de la Société (y compris en ce qui concerne les traitements, les salaires, les primes, les régimes d'actionnariat, les régimes d'avantages sociaux des partenaires [employés] et les autres avantages) qui sont offerts aux partenaires (employés) et aux dirigeants de la Société.
2. Chaque année, passer en revue le système de rémunération du président-directeur général de la Société et formuler des recommandations à cet égard. Sans limiter la portée de ce qui précède, l'examen et les recommandations du Comité portent sur a) le niveau de salaire annuel de base, b) le niveau de prime en espèces aux termes du régime annuel de rémunération incitative applicable et c) le niveau de prime incitative à long terme du président-directeur général. Les recommandations du Comité sont passées en revue et approuvées par un groupe composé exclusivement des administrateurs indépendants du Conseil. Les administrateurs qui ne satisfont pas à toutes les exigences d'indépendance applicables peuvent participer aux discussions de ce groupe (à l'exception du président-directeur général), mais ne peuvent pas voter sur l'acceptation ou le rejet des recommandations du Comité. Le président-directeur général ne peut pas être présent au moment des délibérations du Comité ou du vote concernant sa rémunération.

3. Établir annuellement le processus d'évaluation du rendement du président-directeur général.
4. Passer annuellement en revue et approuver le système de rémunération des dirigeants de la Société (autres que le président-directeur général). Sans limiter la portée ce qui précède, l'examen et l'approbation du Comité concernent a) le niveau de salaire annuel de base, b) le niveau de prime en espèces aux termes du régime annuel de rémunération incitative applicable et c) le niveau de prime incitative à long terme de chaque dirigeant (autre que le président-directeur général).
5. Passer en revue et approuver annuellement les mesures et les cibles de rendement applicables aux dirigeants qui participent aux régimes annuels de rémunération incitative et aux régimes d'intéressement à long terme de la Société, et certifier les résultats obtenus au regard de ces mesures et de ces cibles de rendement.
6. Passer en revue et approuver annuellement le groupe d'entreprises comparables utilisé pour évaluer la rémunération des dirigeants et examiner les données du marché.
7. Conjointement avec les administrateurs indépendants du Conseil, examiner annuellement le rendement des dirigeants et les plans de relève pour chacun des postes de dirigeant, y compris les recommandations et les évaluations des successeurs potentiels pressentis pour ces postes; étant entendu que l'examen du plan de relève du président-directeur général sera assuré par le président du Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise, le président du Conseil (ou, s'il n'est pas indépendant, l'administrateur indépendant principal), le président du Comité et le président-directeur général.
8. Procéder périodiquement à l'examen et à l'approbation des pratiques et stratégies de la Société en matière de perfectionnement des cadres et de planification de la relève, y compris l'examen et la surveillance des risques et des expositions associés aux pratiques et aux stratégies de planification de la relève.
9. Passer en revue et approuver les conditions d'emploi et toute entente visant les nouveaux dirigeants, les indemnités de départ des dirigeants (autres que le président-directeur général) ainsi que les ententes liées à un changement de contrôle, à une indemnité ou à toute autre entente liée à l'emploi ou à la rémunération devant être conclues avec des dirigeants ou devant leur être fournies; étant entendu que si ces ententes visent le président-directeur général, le Comité doit recommander qu'elles soient passées en revue et approuvées par les administrateurs indépendants du Conseil.
10. Sauf si le Comité a délégué ces responsabilités, approuver, modifier et administrer les régimes d'actionnariat des partenaires (employés), les régimes d'unités d'actions différées, le régime de primes de la haute direction, les régimes admissibles aux fins de l'impôt des États-Unis, les régimes d'avantages sociaux à l'intention des employés non admissibles et les régimes de rémunération différée.
11. Conjointement avec la direction, examiner l'« Analyse de la rémunération » de la Société et les renseignements connexes; selon le résultat de cet examen, présenter une recommandation au Conseil à savoir si l'« Analyse de la rémunération » devrait ou non être incluse dans le rapport

annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la Société; et approuver le rapport du Comité de la rémunération, lequel doit également être inclus dans le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations.

12. Présenter des recommandations au Conseil d'administration relativement aux propositions liées à la rémunération devant être passées en revue lors de l'assemblée annuelle de la Société, notamment en ce qui a trait à la fréquence des votes consultatifs sur la rémunération des cadres.
13. Passer en revue et prendre en considération les résultats des votes consultatifs sur la rémunération des cadres et superviser l'engagement de la Société auprès des actionnaires à ce sujet.
14. Établir des lignes directrices sur l'actionnariat des membres de la direction et vérifier périodiquement la conformité des niveaux de participation en actions.
15. Superviser l'élaboration, la mise en œuvre et l'efficacité des pratiques, des politiques et des stratégies de la Société relatives à la gestion du capital humain qui s'appliquent à l'effectif de la Société en général, y compris les politiques et les stratégies relatives au recrutement, à la sélection, au perfectionnement des talents, au maintien en poste et à l'avancement, et à la diversité, l'équité et l'inclusion.
16. Passer annuellement en revue le rapport de la direction sur les risques importants, le cas échéant, qui découlent des politiques et pratiques de rémunération de la Société (y compris celles visant les non-dirigeants), superviser la gestion de ces risques et faire rapport au Conseil sur les résultats de cet examen.
17. Faire périodiquement rapport au Conseil sur les activités du Comité et d'autres questions liées aux programmes et pratiques de rémunération, au perfectionnement des cadres et à la relève, selon ce que le Comité juge approprié.
18. Passer en revue et évaluer annuellement la pertinence de la présente Charte, ou plus fréquemment si les circonstances le justifient, présenter des recommandations au Conseil quant aux modifications à apporter à la Charte, le cas échéant, et obtenir l'approbation du Conseil à cet égard.
19. Évaluer annuellement le rendement et l'efficacité du Comité dans l'exercice de ses responsabilités aux termes de la présente Charte et, s'il y a lieu, prendre des mesures correctives.

La présente Charte vise à fournir un ensemble de lignes directrices souples afin d'assurer le fonctionnement efficace du Comité. Le Comité peut, en tout temps, présenter des recommandations au Conseil quant aux modifications à apporter à la présente Charte et/ou aux pouvoirs et responsabilités du Comité qui sont énoncés aux présentes.

Historique des révisions :

Mise à jour : 25 juin 2019

29 septembre 2020

14 septembre 2021

Approuvé en date du 8 septembre 2022