

STARBUCKS CORPORATION
COMITÉ DE NOMINATION ET DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
CHARTRE DU COMITÉ

Objectif

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise (le « Comité ») a pour mandat d'exercer un leadership en ce qui a trait à la gouvernance d'entreprise de Starbucks Corporation (la « Société »), de conseiller le Conseil d'administration (le « Conseil ») et de lui présenter des recommandations quant aux candidats à l'élection à titre d'administrateurs de la Société, de passer en revue la politique de rémunération des administrateurs non-salariés de la Société et formuler des recommandations à cet égard, de superviser les politiques et pratiques de la Société relatives aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »), et de prendre en charge les questions connexes, y compris celles prévues par les lois fédérales sur les valeurs mobilières.

Composition

Le Comité est composé d'au moins trois (3) membres du Conseil d'administration de la Société (le « Conseil ») qui satisfont chacun aux exigences du Nasdaq Stock Market, LLC (le « Nasdaq ») et des lois applicables en matière d'indépendance. La détermination subséquente qu'un membre du Comité ne satisfait pas aux exigences d'indépendance 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, 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. 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 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; et b) approuver les honoraires et les autres modalités de service de ces conseillers qu'il juge nécessaires ou appropriées aux fins de l'exercice de ses fonctions, y compris le recours à une ou des agences de recrutement pour trouver des candidats aux postes d'administrateur et à des consultants en rémunération pour obtenir des conseils sur la rémunération des administrateurs non-salariés.

Afin de refléter l'engagement de la Société en matière de diversité lorsqu'elle a recours à une agence de recrutement pour trouver des candidats potentiels au poste d'administrateur, le conseil exige que l'agence de recrutement inclue dans sa liste initiale des candidats qualifiés provenant de divers

horizons, notamment de différentes origines ethniques, origines nationales, orientations sexuelles et de différents genres.

Le Comité peut, s'il le juge approprié, s'en remettre au jugement du Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres, y compris en ce qui a trait à l'indépendance du consultant en rémunération au titre des lois, des règles, des règlements et des décrets applicables, y compris, sans s'y limiter, les normes du Nasdaq. Le Comité a le pouvoir de former des sous-comités et de leur déléguer des responsabilités s'il le juge nécessaire ou approprié.

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 est 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 notamment les suivants :

1. Déterminer les compétences et les qualifications que doivent posséder les administrateurs et établir les critères de sélection des candidats potentiels à un poste d'administrateur au Conseil, en tenant compte de la nécessité de constituer un conseil qui possède la culture de collaboration, la volonté, les compétences, les expériences et l'expertise nécessaires pour atteindre les objectifs de la Société, de sa responsabilité de sélectionner des candidats issus de divers horizons apportant une diversité de perspectives, ainsi que des exigences du Nasdaq et des lois applicables. La diversité doit être interprétée de façon générale comme signifiant une variété d'identités, de perspectives, d'expériences personnelles et professionnelles et d'antécédents. Cela peut être représenté par des caractéristiques visibles et non visibles, notamment l'origine ethnique, l'origine nationale, le sexe et l'orientation sexuelle. Trouver et présélectionner des candidats potentiels à un poste d'administrateur au Conseil.
2. Évaluer annuellement les candidats à un poste d'administrateur au Conseil et recommander une liste de candidats en vue de l'élection qui a lieu à l'assemblée annuelle des actionnaires. Le Comité recommande également des candidats aux postes d'administrateur qui deviennent

vacants ou à de nouveaux postes créés au sein du Conseil, lorsque cela est nécessaire ou souhaitable. Les candidats à l'élection lors de l'assemblée annuelle des actionnaires et tous les nouveaux membres du Conseil doivent être approuvés par l'ensemble des membres du Conseil; étant entendu que ces candidats et nouveaux membres doivent avoir été sélectionnés ou recommandés par le Comité. Les invitations à devenir membre du Conseil sont transmises aux candidats par le président du Conseil et le président du Comité.

3. Tous les deux ans, recommander un administrateur à titre de candidat pour l'élection au poste de président du Conseil par les membres du Conseil.
4. Prendre en considération toutes les candidatures au poste de membre du conseil valablement proposées par les actionnaires conformément à la loi, à l'ordonnance ou à la réglementation applicable.
5. Passer en revue les propositions dûment présentées par les actionnaires et présenter des recommandations au Conseil quant à leur inclusion dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Société. Le Comité peut, en fonction du sujet de la proposition, soumettre toute proposition à tout autre comité du Conseil pour qu'elle soit examinée et que des recommandations soient formulées.
6. Recommander chaque année à l'approbation du Conseil la nomination d'administrateurs aux comités du Conseil et la sélection d'un président pour chacun de ces comités. De plus, le Comité recommande au Conseil des candidats aux postes d'administrateur qui deviennent vacants ou à de nouveaux postes au sein de comités du Conseil, lorsque cela est nécessaire ou souhaitable.
7. Passer en revue les destitutions potentielles de membres des comités et présenter des recommandations au Conseil à cet égard.
8. Si le président du Conseil n'est pas un administrateur indépendant, le Comité recommande aux administrateurs indépendants un administrateur indépendant principal qui présidera toutes les réunions des administrateurs indépendants au cours des deux années suivantes jusqu'à ce qu'un successeur soit dûment sélectionné; le Comité recommande également aux administrateurs indépendants des candidats au poste d'administrateur indépendant principal si celui-ci devient vacant.
9. Passer annuellement en revue les Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise de la Société à la lumière de l'évolution de la conjoncture et des intérêts des actionnaires, et présenter des recommandations à l'ensemble des membres du Conseil quant aux modifications à apporter, et vérifier la conformité aux Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise.
10. Passer annuellement en revue le processus d'évaluation de l'efficacité avec laquelle le Conseil et chacun de ses comités s'acquittent de leurs responsabilités en matière de gouvernance, et présenter des recommandations à l'ensemble des membres du Conseil quant aux changements à apporter à ce processus.
11. Passer annuellement en revue le type et le montant de la rémunération des administrateurs non-salariés et des membres des comités du Conseil au regard de la rémunération offerte par d'autres sociétés comparables, et présenter des recommandations à l'ensemble des membres du Conseil relativement à cette rémunération.

12. Adopter et mettre en œuvre des politiques, le cas échéant, régissant le service au conseil d'administration d'autres entreprises, organismes de bienfaisance et institutions, applicables aux membres du Conseil d'administration et aux dirigeants de la Société qui occupent un poste de vice-président principal ou supérieur.
13. Examiner annuellement les contributions et les dépenses politiques de la Société pour s'assurer qu'elles sont conformes aux politiques et aux valeurs de celle-ci.
14. Passer en revue et évaluer annuellement l'efficacité des stratégies, des politiques, des pratiques, des objectifs et des programmes de la Société liés aux facteurs ESG, y compris dans le cadre du Rapport sur l'impact social mondial, et formuler les recommandations qu'il juge appropriées à la lumière de cet examen et de cette évaluation.
15. Passer en revue annuellement le plan de relève du président-directeur général conjointement avec le président du Comité, le président du Conseil (ou, s'il n'est pas indépendant, l'administrateur indépendant principal), le président du Comité de la rémunération et du perfectionnement des cadres et le président-directeur général.
16. 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.
17. Évaluer annuellement l'efficacité avec laquelle le Comité assume ses responsabilités en vertu de la présente Charte, et prendre des mesures pour améliorer cette efficacité.

La présente Charte a pour but de proposer un ensemble de lignes directrices flexibles pour 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 :

29 septembre 2020

14 septembre 2021