

Le 22 juillet 2004

CHARTRE DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET DE LA GESTION DES RESSOURCES EN PERSONNEL DE DIRECTION DE MÉTAUX RUSSEL INC.

Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

GÉNÉRAL

1. BUT ET RESPONSABILITÉS

Le but du comité est d'aider le Conseil d'administration dans la surveillance de la rémunération du personnel cadre et des administrateurs, incluant :

- (a) examiner et faire les recommandations au Conseil concernant la rémunération du président et chef de la direction de Russel ;
- (b) examiner et faire les recommandations au Conseil concernant la rémunération des autres dirigeants et administrateurs, des programmes d'incitation au rendement et des programmes à caractère participatif ;
- (c) approuver et surveiller les politiques en matière d'actionnariat;
- (d) revoir la divulgation de la rémunération dans les documents publics, incluant le rapport annuel du Comité sur les rémunérations des dirigeants pour l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations, en conformité avec les règlements applicables ; et
- (e) effectuer toute autre activité en rapport avec cette charte.

2. DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

2.1 Définitions

Dans cette charte :

- (a) « Russel » signifie Métaux Russel Inc.;
- (b) « Conseil » signifie le conseil d'administration de Métaux Russel ;
- (c) « Président » signifie le président du comité ;
- (d) « Comité » désigne le comité de la rémunération et de la gestion des ressources en personnel de direction ; et
- (e) « Administrateur » signifie un membre du conseil d'administration.

2.2 Interprétation

Les clauses de cette charte sont sujettes aux clauses des statuts de la Corporation et aux clauses applicables de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (la « Loi ») et de toute autre loi applicable.

3. **PROROGATION ET COMPOSITION DU COMITÉ**

3.1 Prorogation du comité de la rémunération et de la gestion des ressources en personnel de direction

Le Comité est, par les présentes, prorogé avec la composition, la fonction et les responsabilités indiquées aux présentes.

3.2 Nomination et destitution des membres du Comité

- (a) Le Conseil nomme les membres du Comité. Les membres doivent être nommés par le Conseil, ayant tenu compte de la recommandation du Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures.
- (b) Nomination annuelle. La nomination des membres du Comité doit avoir lieu annuellement au cours de la première réunion du Conseil, après l'assemblée des actionnaires durant laquelle les administrateurs sont élus, pourvu que, si la nomination des membres du Comité n'a pas alors lieu, les administrateurs qui, à ce moment là, sont également membres du Comité poursuivent leur fonction de membre dudit Comité jusqu'à ce que leurs successeurs soient élus.
- (c) Vacances. Le Conseil peut nommer un membre pour combler une vacance au Comité qui a lieu entre les élections annuelles des administrateurs.
- (d) Destitution d'un membre. Tout membre du comité peut être destitué dudit Comité par une résolution du Conseil.

3.3 Nombre de membres

Le Comité doit être constitué de trois administrateurs ou plus.

3.4 Indépendance des membres

Chaque membre du Comité doit être indépendant aux fins d'application des exigences réglementaires et boursières.

3.5 Retrait et durée du mandat

- (a) Renouvellement des membres. Le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures doit recommander au Conseil un processus afin de s'assurer que, tous les trois ans au minimum, sauf si formellement déterminé différemment par le Conseil, au moins un membre du Comité se retire dudit Comité et qu'au moins un nouveau membre qui n'a jamais été membre du Comité au cours des trois dernières années, soit élu.
- (b) Durée maximale du mandat de six ans. Personne ne devrait être membre du Comité pour une période de plus de six années consécutives sauf si le Conseil, dans un cas particulier, décide spécifiquement de faire une exception à une telle limite.

4. **PRÉSIDENT DU COMITÉ**

4.1 Le Conseil nomme le président

Le Conseil doit nommer le président parmi les membres du Comité (ou, s'il néglige de le faire, les membres du Comité doivent nommer le président du Comité parmi ses membres).

4.2 Président à être élu annuellement

La nomination du président du Comité doit avoir lieu annuellement au cours de la première réunion du Conseil, après une rencontre avec les membres durant laquelle les administrateurs sont élus, pourvu que, si la nomination du président du Comité n'a pas alors lieu, l'administrateur qui est, à ce moment là, président du Comité poursuive ses fonctions de président dudit Comité jusqu'à ce que son successeur soit élu.

5. **RÉUNIONS DU COMITÉ**

5.1 Quorum

Le quorum du comité est de deux membres.

5.2 Secrétaire

Le Président doit désigner, de temps à autre, une personne qui peut, mais ne doit pas obligatoirement, être membre du Comité pour être le secrétaire du Comité.

5.3 Date et endroit des réunions

Le Comité doit se réunir au moins deux fois par an. L'heure et l'endroit des rencontres du Comité et la convocation aux réunions ainsi que la procédure à suivre durant de telles réunions doivent être déterminés par le Comité.

5.4 Droit de vote

Chaque membre du Comité a le droit de vote sur des questions qui sont présentées au Comité.

5.5 Invités

Le Comité peut inviter tout administrateur, dirigeant ou employé de Russel ou toute autre personne à participer aux réunions du Comité pour aider dans les discussions et l'examen de questions à l'étude par le Comité

6. **DROIT DU COMITÉ**

6.1 Engager et rémunérer les conseillers

Seul le Comité a le droit de retenir les services ou de mettre fin aux services de toute firme engagée pour aider à l'évaluation de la rémunération des administrateurs, du chef de la direction et des cadres supérieurs et de retenir les services de conseillers externes ou de tout autre conseiller que le Comité juge approprié, à son entière discrétion. Seul le Comité a le droit d'approuver les honoraires et les conditions d'embauche de toute firme ou autre conseiller.

6.2 Sous-comités

Le Comité peut former des sous-comités et leur déléguer des droits s'il le juge approprié.

6.3 Recommandations au Conseil

Le Comité a le droit de faire des recommandations au Conseil mais ne peut avoir aucun pouvoir de décision autre que celui spécifiquement indiqué dans cette charte.

7. **RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ**

Les membres du Comité et le président doivent recevoir une rémunération pour leurs services au Comité, telle que déterminée par le Conseil, de temps à autre.

RESPONSABILITÉS ET TÂCHES SPÉCIFIQUES

8. **QUESTIONS DE RÉMUNÉRATION**

8.1 Rémunération du chef de la direction

Le comité doit :

- (a) examiner et faire les recommandations au Conseil concernant les buts et les objectifs de la société en ce qui a trait à la rémunération du chef de la direction ;
- (b) évaluer le rendement du chef de la direction à la lumière de ces buts et objectifs ;
- (c) en tant que Comité ou avec d'autres administrateurs indépendants (tel que fixé par le Conseil), déterminer et approuver le niveau de rémunération du chef de la direction (en considérant tous les éléments du système de rémunération) basé sur cette évaluation ; et
- (d) en déterminant les composantes du programme d'incitation au rendement à long terme faisant partie de la rémunération du chef de la direction, considérer :
 - (i) le rendement de Russel et les gains relatifs réalisés par les actionnaires ;
 - (ii) la valeur des primes au rendement semblables accordées aux chefs de direction de sociétés comparables à Russel ;
 - (iii) la prime accordée au chef de la direction de Russel au cours des années précédentes.

8.2 Questions de rémunération autre que celle du chef de la direction

Le Comité doit examiner et faire les recommandations au Conseil concernant :

- (iv) la rémunération des autres cadres dirigeants et administrateurs ;
- (v) les programmes d'incitation au rendement ; et
- (vi) les programmes à caractère participatif.

8.3 Examen des primes versées

Le Comité fera le suivi de la gestion des primes de rendement des cadres dirigeants de la société et autres programmes de rémunération et devra faire un rapport annuel au Conseil à savoir si les primes au rendement et autres allouées ou payées au chef de la direction et à chacun des autres dirigeants ont été allouées ou payées conformément aux programmes applicables.

9. PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le Comité doit faire les recommandations au Conseil en ce qui a trait à la relève de la direction, incluant :

- (a) les politiques et les principes pour la sélection du chef de la direction et pour l'examen du rendement en ce qui a trait aux successeurs possibles du chef de la direction ; et

- (b) les politiques concernant la relève en cas d'urgence ou de départ à la retraite du chef de la direction.

10. **POLITIQUE EN MATIÈRE DE DÉTENTION D' ACTIONS**

Le Comité doit examiner, approuver et recevoir des rapports réguliers de la direction en ce qui a trait à la politique en matière de détention d'actions de Russel.

11. **POLITIQUES**

11.1 **Politique relative aux opérations d'initiés**

Le Comité doit examiner, approuver et recevoir des rapport réguliers de la direction en ce qui a trait à la politique relative aux opérations d'initiés de Russel.

12 **DIVULGATION ET COMMUNICATION DE L'INFORMATION AU CONSEIL**

12.1 **Divulgarion de la rémunération des cadres supérieurs**

Le Comité doit examiner et recommander au Conseil, pour approbation, toute divulgation publique de l'information concernant la rémunération des cadres supérieurs de Russel, incluant la divulgation à être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations de Russel.

12.2 **Rapport**

Le Comité doit préparer et recommander au Conseil, pour approbation, le rapport du Comité à être inclus dans la circulaire de sollicitation de procurations de Russel.

12.3 **Communication régulière de l'information**

Le Comité doit faire, au Conseil, lors de chaque réunion du Conseil, un rapport concernant les débats lors des rencontres du Comité ainsi que toute recommandation adoptée par le Comité depuis le dernier rapport au Conseil.

13. **ÉVALUATION ANNUELLE DU RENDEMENT**

Tous les ans, le Comité doit suivre un processus établi par le Comité de gouvernance d'entreprise et des candidatures du Conseil pour évaluer la performance et l'efficacité du Comité.