

---

# DIRECTIVES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE SOCIÉTÉ

---

Le conseil d'administration (le « conseil ») de Métaux Russel inc. (la « société ») a adopté des directives en matière de gouvernance de la société (les « directives ») énoncées ci-dessous dans le cadre de ses efforts continus pour améliorer sa gouvernance de la société. Ces directives doivent être interprétées conformément aux exigences imposées par loi applicable, la Bourse de Toronto (« TSX ») et les statuts et règlements de la société.

## **1. Composition du conseil et sélection des membres**

### **1.1. Taille du conseil**

Le conseil est d'avis qu'un conseil comprenant entre 7 et 12 administrateurs est suffisant pour fournir de la variété en matière d'expérience et de connaissances, permettre une organisation en comité efficace et favoriser les réunions et la prise de décision. Le comité de nomination et de gouvernance de la société (« Comité NGE ») doit examiner chaque année la taille du conseil et recommander des changements, le cas échéant.

### **1.2. Composition du conseil et processus de nomination**

Au moins une majorité des administrateurs doit être « indépendante » selon la définition de la loi et des règlements TSX applicables. Le président du conseil doit être, en tout temps, un administrateur indépendant.

Un quorum d'administrateurs peut pourvoir aux postes vacants ou aux nouveaux postes d'administrateur dans la mesure permise par la loi. Les administrateurs nommés par le conseil ne siégeront au conseil que jusqu'à la prochaine réunion annuelle, sauf s'ils sont réélus par les actionnaires à ce moment-là.

Chaque année, le comité NGE examinera la composition du conseil pour s'assurer qu'il détient le bon mélange d'expérience et de connaissances pour examiner toutes les questions pouvant être soulevées en raison de la taille et de la complexité de la société. Cet examen tiendra compte des compétences, de l'expérience de chaque administrateur siégeant au conseil et, entre autres, de la planification de la relève et des exigences, des exigences du comité, de l'expérience dans l'industrie, de la dynamique du marché et de la direction stratégique de la société.

Les nominations pour un siège au conseil seront recommandées au conseil par le comité NGE. Pour faire une recommandation, le comité NGE peut consulter les autres membres du conseil et retenir les services de conseillers externes pour aider à trouver les meilleurs candidats possible.

Lorsque les candidats à recommander pour nomination ou élection au conseil auront été choisis, le comité NGE déterminera les compétences d'un administrateur potentiel qui, selon lui, répondent le mieux aux circonstances, en s'appuyant notamment sur le

« tableau des compétences » élaboré par le conseil et tenir compte du fait qu'il y a des lacunes ou des expériences, des compétences et des points de vue particuliers qui doivent être abordés dans la sélection des candidats pour améliorer le rendement et la prise de décision.

Le conseil et la société reconnaissent les avantages de favoriser la diversité et croient qu'un conseil et qu'une équipe de direction composés de personnes hautement qualifiées provenant de divers horizons favorisent une meilleure gouvernance de la société, de meilleurs rendements et une prise de décision efficace.

Pour favoriser la diversité, le conseil a adopté une politique formelle en matière de diversité dont l'objectif est que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs de la société. Dans le cas où les femmes ne représentent plus moins 30 % des administrateurs de la société à un moment donné (par exemple, en raison d'un départ non planifié), le conseil d'administration prendra des mesures pour s'assurer que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs de la société dans un délai raisonnable.

Le conseil n'a pas adopté d'objectifs officiels pour les autres groupes désignés (tels que définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi [Canada]) en ce qui concerne les administrateurs ou les cadres supérieurs pour le moment. Le comité NGE et la société déploient tous les efforts possibles pour s'assurer que les administrateurs et les cadres supérieurs possèdent une vaste gamme de compétences, d'expérience et d'antécédents pour répondre aux besoins de la société. Pour appuyer cet objectif, le comité NGE et la société, en cherchant des candidats pour le conseil ou un poste de direction, tiennent compte notamment : (a) des candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience dans l'industrie et d'autres secteurs d'activité, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences et qualités personnelles ; et (b) la représentation des groupes désignés.

Avant de proposer un candidat pour nomination ou pour pourvoir un poste vacant au conseil, le conseil doit se rencontrer pour discuter et voter sur les recommandations du comité NGE.

### **1.3. Majorité des voix**

La société a adopté une politique en matière de majorité des voix pour les candidats et candidates au conseil d'administration, en conformité avec les règlements du TSX. Cependant, cette politique a été rendue inopérante le 31 août 2022, lorsque de nouvelles dispositions de la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA) introduisant une exigence de vote statutaire pour les élections d'administrateurs non contestées sont entrées en vigueur. Si un candidat ou une candidate n'obtient pas la majorité des voix exprimées pour son élection, il ou elle ne sera pas élu et le poste au sein du conseil d'administration restera vacant ou, dans le cas d'administrateurs en exercice, cet administrateur pourra rester en fonction jusqu'à la première des deux dates suivantes : (i) le 90<sup>e</sup> jour suivant l'élection, ou (ii) le jour où son successeur sera nommé ou élu.

#### **1.4. Imbrication des administrateurs à des conseils d'administration de sociétés ouvertes**

Le conseil a adopté des directives selon lesquelles il ne peut y avoir plus de deux imbrications en tout temps (ou une imbrication lorsque trois administrateurs ou plus sont membres d'un autre conseil d'administration). Le fait que deux administrateurs siègent ensemble au conseil d'administration d'une autre société ouverte s'appelle « imbrication des administrateurs ».

#### **1.5. Participation à d'autres conseils d'administration**

Sauf autorisation spéciale du conseil d'administration, aucun administrateur ne peut siéger simultanément à plus de quatre conseils d'administration de sociétés ouvertes (incluant le conseil d'administration de la société). De plus, lorsqu'un administrateur est également président-directeur général d'une société ouverte, il ne peut pas siéger simultanément à plus de deux conseils de sociétés ouvertes extérieures sauf autorisation spéciale du conseil.

Dans le but de déterminer le nombre de conseils d'administration auxquels un administrateur peut siéger, le siège au conseil d'une société mère et d'une filiale d'une telle société mère doit être traité comme un seul siège ou une seule participation. Le comité NGE et le conseil examineront le temps passé par un administrateur à siéger à d'autres conseils d'administration lorsqu'ils évalueront la pertinence d'un administrateur et feront les recommandations aux actionnaires de la société.

#### **1.6. Changements importants à l'emploi**

Les administrateurs dont l'emploi principal ou autres circonstances professionnelles ou d'affaires changent de manière importante par rapport à leur dernière élection au Conseil (y compris, sans s'y limiter, la retraite de leur emploi principal ou toute nouvelle élection ou nomination au conseil d'administration d'une société cotée en bourse) doivent aviser le président du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise et fournir des détails raisonnables concernant le changement.

Le Conseil n'est pas d'avis qu'un administrateur dans de telles circonstances doit quitter le Conseil. Cependant, si le président du comité NGE en décide autrement après consultation avec d'autres membres du comité de nomination et de gouvernance de la société, le Conseil devrait avoir l'occasion, avant l'entrée en vigueur du changement, d'examiner la pertinence du maintien au Conseil d'un tel administrateur en fonction des nouvelles circonstances et de considérer l'impact que pourrait avoir un tel changement sur la composition du Conseil. Pour cette raison, lorsque cela est pratique, un tel avis doit être donné avant le changement en question. Qu'un administrateur se soit conformé ou pas aux exigences relatives à l'avis dans toute circonstance, il doit, si requis par une résolution du Conseil en raison du changement, remettre sa démission à titre d'administrateur, entrant en vigueur à l'acceptation d'une telle démission par le Conseil.

## **2. Conduite et responsabilités du conseil**

### **2.1. Nombre de réunions planifiées**

Le conseil tiendra un minimum de quatre réunions planifiées par an. Le comité NGE proposera un calendrier des futures réunions du conseil et du comité que le conseil examinera. Des réunions supplémentaires seront organisées de temps à autre si nécessaire ou appropriées.

### **2.2. Ordre du jour**

Le président du conseil coordonnera l'élaboration de l'ordre du jour de chaque réunion avec le secrétaire. L'ordre du jour de chaque réunion du comité doit être élaboré par les présidents des différents comités avec les commentaires des employés de la société concernés.

### **2.3. Documents en lien avec les réunions et présence**

Les administrateurs doivent examiner soigneusement tous les documents en lien avec la réunion fournis par la direction, avant la réunion du conseil et du comité. Les administrateurs doivent également participer en personne aux réunions lorsque possible. Bien que le conseil reconnaisse que, à l'occasion, des circonstances peuvent empêcher les administrateurs de participer aux réunions, il s'attend à ce que les administrateurs s'assurent que leurs autres engagements ne nuisent pas de façon importante à l'exercice de leurs fonctions. Les administrateurs devraient également faire tous les efforts raisonnables pour participer à l'assemblée annuelle des actionnaires de la société.

### **2.4. Réunions du conseil à huis clos**

Le conseil planifiera et tiendra des réunions à huis clos après chaque réunion durant lesquelles les administrateurs se réuniront sans participation de la direction. De plus, les administrateurs indépendants de la société tiendront des réunions régulières après chaque rencontre trimestrielle du conseil durant lesquelles ils se rencontreront en l'absence de tout administrateur non indépendant.

### **2.5. Exigences en matière de participation des administrateurs**

Chaque administrateur doit, directement ou indirectement, posséder des actions ordinaires ou différées ou une combinaison des deux d'une valeur de trois fois la rémunération annuelle réservée aux administrateurs et de l'octroi annuel d'unités d'actions différées. Le président du conseil doit, directement ou indirectement, posséder des actions ordinaires ou différées ou une combinaison des deux d'une valeur de trois fois la rémunération annuelle réservée au président et de l'octroi annuel d'unités d'actions différées. La valeur des actions et des unités d'actions différées est basée sur la valeur la plus élevée entre (i) le cours de clôture d'une action ordinaire à la date d'évaluation et (ii) la valeur de ces actions ordinaires et unités d'actions différées au moment de l'acquisition ou de l'octroi, selon le cas. Tout nouvel administrateur doit devenir propriétaire desdites actions dans un délai de cinq ans à compter de la date de sa première élection au conseil. Pour satisfaire aux exigences en matière d'actionnariat,

chaque administrateur doit posséder un minimum de 1 000 actions ordinaires, qu'il doit acquérir avant son premier anniversaire en tant qu'administrateur de l'entreprise.

## 2.6. Séance d'orientation des administrateurs

Tous les nouveaux administrateurs assistent à une séance d'orientation complète sur leur élection ou leur nomination au conseil, incluant :

- a) un exposé détaillé avec le président du conseil ;
- b) un exposé détaillé avec le chef de la direction, le directeur de l'exploitation, le chef de la direction des finances et autres membres de la haute direction ;
- c) une visite des installations ou des séances en petit groupe avec les cadres supérieurs ;
- d) l'historique et des renseignements importants concernant Métaux Russel pour l'aider à comprendre la société et ses priorités, ainsi que de l'information concernant l'industrie dans laquelle la société et ses principaux concurrents œuvrent ; et
- e) une copie des chartes du conseil et des comités.

Chaque administrateur doit examiner et signer le code de conduite de la société, la politique en matière d'éthique (le « **code de conduite** »), la politique en matière d'opérations d'initiés et la politique en matière de divulgation.

## 2.7. Formation continue des administrateurs

Les séances de formation continue seront incorporées aux réunions planifiées du conseil pour informer le conseil des développements pertinents à l'industrie et aux activités de la société. Au moins une fois par an, une réunion du conseil aura lieu dans les installations de la société pour donner aux administrateurs l'occasion de mieux comprendre les activités de la société et de rencontrer des cadres supérieurs (pourvu que la situation permette de la tenir de manière sécuritaire). Les administrateurs participeront également à des présentations concernant le cadre juridique et les politiques en lien avec les sociétés ouvertes canadiennes et les responsabilités des administrateurs. Les administrateurs doivent participer à ces programmes de formation, dans la mesure du possible.

Ils doivent également participer à des séminaires de formation externes en lien avec leur rôle au conseil, aux frais de la société.

## 2.8. Durée du mandat, retraite et évaluation du conseil

La société a adopté une politique de renouvellement du conseil selon laquelle les administrateurs ne pourront généralement pas être réélus après l'âge de soixante-quinze ans.

De plus, la politique de la société est de viser une durée moyenne du mandat de ses administrateurs indépendants de 10 ans maximum.

Aucun de ces deux objectifs ne représente un critère strict, et le conseil d'administration peut, à tout moment ou de temps à autre, s'écarter de ces objectifs s'il estime que c'est dans l'intérêt de la société, mais tous deux ont été proposés pour encourager et soutenir un programme actif continu de renouvellement, de recrutement et de planification de la retraite des membres du conseil d'administration.

Le conseil n'est pas d'avis qu'il soit nécessaire ou approprié de limiter la durée du mandat des administrateurs ni que les administrateurs devraient s'attendre à être réélus chaque année jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge normal de la retraite établi par le conseil.

Le conseil est d'avis qu'il faut trouver un équilibre entre le fait de s'assurer qu'il y a de nouvelles idées et des points de vue différents au sein du conseil et le maintien de la perspicacité, de l'expérience et des autres avantages apportés par les administrateurs en poste depuis longtemps.

Aux fins de cette politique de renouvellement, si un administrateur devient un administrateur indépendant, seule la durée de son mandat d'administrateur indépendant sera prise en compte pour le calcul de la durée moyenne totale du mandat des administrateurs indépendants.

La société gère également le mandat des administrateurs par le biais d'un processus d'évaluation rigoureux.

Ce processus, qui comprend des évaluations annuelles des comités et du conseil et un processus d'évaluation semestriel par les pairs, est conçu pour déterminer l'efficacité globale du conseil et des comités et pour identifier toute situation où la contribution d'un administrateur en particulier n'est pas suffisante.

Le président du conseil et le conseil sont responsables de révoquer les administrateurs qui ne s'acquittent pas adéquatement de leurs fonctions plutôt que de se fier à la durée du mandat de l'administrateur ou au fait que ledit administrateur doive démissionner en raison de son âge pour résoudre le problème de rendement insuffisant.

Chaque mandat expire au plus tard lors de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

La société gère également le mandat des administrateurs en dévoilant l'âge et le mandat de chaque administrateur dans la circulaire d'information, permettant ainsi aux actionnaires de prendre une décision informée concernant l'élection des candidats au poste d'administrateur.

Chaque administrateur doit remplir une évaluation annuelle du président du conseil.

Ces évaluations sont présentées au président du comité NGE, qui discute de tout problème avec le président du conseil sur une base « sans attribution ».

## **2.9. Description des postes**

Le conseil a approuvé la description des postes de président du conseil, président de chaque comité du conseil et chef de la direction. Le conseil examinera ces postes toutes les années et fera une mise à jour si nécessaire.

## 2.10. Code d'éthique

Le conseil a approuvé et adopté le code de conduite qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés. Le code de conduite sera examiné régulièrement par le conseil et mis à jour comme nécessaire.

## 2.11. Rémunération des membres du conseil

Le CNGE doit périodiquement revoir la rémunération des administrateurs et du président du conseil d'administration et faire des recommandations au conseil lorsqu'il est d'avis que des changements à la rémunération sont appropriés. En faisant ces recommandations au conseil concernant la rémunération des administrateurs, le CNGE devra tenir compte de la rémunération du conseil dans des sociétés de taille comparable.

## 3. Comité du conseil

### 3.1. Généralités

Le conseil peut établir les comités qu'il juge utiles et leur déléguer les pouvoirs permis par la loi applicable et par les règlements de la société qu'il considère comme appropriés. Les comités fonctionneront conformément à la loi applicable, à leur charte respective, telle qu'adoptée et modifiée de temps à autre par le conseil, et les règlements applicables des autorités des valeurs mobilières et du TSX.

La société possède actuellement les quatre comités permanents suivant : (a) le comité d'audit ; (b) le comité des ressources en cadres et de la rémunération (« **comité RCR** ») ; (c) le comité NGE ; et (d) le comité en matière de santé et de sécurité et de gestion environnementale (« **comité SSGE** »). Tous les membres de ces comités doivent être des administrateurs ayant été désignés, par le conseil, comme indépendants, en tenant compte des règles et des règlements applicables des autorités des valeurs mobilières et du TSX.

Chaque comité tiendra des séances à huis clos sans la présence des membres de la direction de la société, au besoin.

### 3.2. Composition des comités

Le comité NGE examinera chaque année la composition de chaque comité permanent et présentera ses recommandations quant aux membres et au président de chaque comité au conseil pour approbation.

Chaque comité permanent possède sa propre charte qui indique les responsabilités du comité, les qualifications et les procédures en lien avec le comité et la manière dont le comité se rapporte au conseil. Chaque comité devra effectuer une autoévaluation chaque année.

### **3.3. Conseillers externes**

Chaque comité du conseil a le pouvoir de retenir les services de conseillers externes et de les rémunérer s'il considère que c'est nécessaire pour remplir son mandat.

Les administrateurs peuvent retenir les services de conseillers à d'autres fins, aux frais de la société, avec le consentement du président du comité NGE.

## **4. Direction**

### **4.1. Évaluation et relève des cadres**

Le conseil et le comité RCC examinent chaque année le plan de relève pour le poste de chef de la direction, établit et surveille les processus d'évaluation du rendement du chef de la direction. Le comité RCC examine avec le chef de la direction le plan de relève en matière de cadres supérieurs et l'évaluation de leur rendement par le chef de la direction.

### **4.2. Directives en matière d'actionnariat de la direction**

La société exige que le chef de la direction, le directeur de l'exploitation et le chef de la direction des finances possèdent des actions ordinaires et des actions subalternes d'une valeur qui n'est pas inférieure à cinq fois, trois fois et deux fois leur salaire annuel, respectivement. Les personnes nouvellement nommées à ces postes auront cinq ans à partir de leur date d'embauche pour satisfaire ces exigences.

### **4.3. Rémunération des cadres dirigeants**

Le comité RCC fait des recommandations en lien avec la rémunération du chef de la direction, du directeur de l'exploitation et du chef de la direction des finances au conseil et examine les politiques en matière de rémunération ainsi que le niveau de rémunération des autres cadres dirigeants pour s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle a un lien raisonnable avec le rendement personnel et industriel.

Le comité RCC utilise diverses sources d'information, notamment des conseillers indépendants, pour surveiller la position concurrentielle de la société en matière de salaire, d'incitatif en argent et d'incitatif sous forme d'actions et pour évaluer l'efficacité des programmes incitatifs de la société à contribuer au rendement industriel.

### **4.4. Politique de recouvrement de la rémunération incitative des membres dirigeants**

La société a établi une politique écrite qui prévoit le recouvrement de la rémunération incitative versée au chef de la direction et au chef de la direction des finances en cas de redressement important des états financiers. Dans de telles circonstances, le conseil peut décider de recouvrer une rémunération incitative versée ou accordée pour l'atteinte de certains résultats financiers dans la mesure où une telle rémunération aurait été moins importante si les résultats financiers avaient été rapportés adéquatement et il peut annuler la valeur d'actions assujetties à des restrictions lorsque les résultats financiers de la société ont été pris en compte pour accorder de telles actions.

#### **4.5. Vote consultatif sur la rémunération des cadres dirigeants**

La société tiendra un vote consultatif annuel non contraignant des actionnaires concernant la rémunération des cadres dirigeants. Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil d'administration. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote, tel qu'approprié, lorsqu'il examinera les politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération et pour déterminer s'il existe un besoin d'augmenter son engagement avec les actionnaires en ce qui a trait à la rémunération et aux questions reliées.

#### **4.6. Accès des administrateurs à la direction**

Les membres du conseil ont accès à la direction pour obtenir des renseignements pertinents et la direction est encouragée à profiter des compétences des membres du conseil. Les discussions ouvertes entre le conseil et les membres de la direction concernant des problèmes rencontrés par la société sont encouragées. Le conseil encourage également la haute direction à faire participer aux réunions du conseil, de temps à autre, des employés qui ont le potentiel de devenir de futurs leaders et qui auraient avantage à être présentés au conseil.

### **5. Autre**

#### **5.1. Suivi de la conformité au code de conduite**

La société a mis sur pied un système de rapport confidentiel et anonyme qui permet aux employés de faire part de leurs préoccupations sans risque de discrimination, de représailles ou de harcèlement. La société encourage le rapport de plaintes, de préoccupations ou de questions relatives à (i) la comptabilité, (ii) la vérification interne, (iii) les irrégularités financières, (iv) la conformité aux politiques de la société et (v) toute conduite contraire à la morale, notamment, sans s'y limiter, la sécurité, l'environnement, les conflits d'intérêts, la corruption, le vol et la fraude.

Toute plainte, préoccupation ou question en lien avec les sujets qui précèdent peut être rapportée à la ligne prioritaire fournie par un fournisseur de services indépendants par Internet, téléphone ou courrier. Le chef de la direction et le chef de la direction des finances examinent les rapports soumis à la ligne prioritaire. Le président du comité d'audit et le vice-président des ressources humaines reçoivent un avis et ont accès à tous les rapports soumis par un tiers.

#### **5.2. Conflits d'intérêts**

Avant de faire partie du conseil et ensuite, à la demande du président du conseil, chaque administrateur doit divulguer au président du conseil tout conflit d'intérêts possible, afin qu'une façon de procéder adéquate puisse être déterminée pour résoudre un tel conflit. Si la situation d'un administrateur (nouveaux intérêts ou relations) change, il doit immédiatement en informer le président du conseil et le chef de la direction des finances de ce changement qui pourrait entraîner un possible conflit d'intérêts.

Si le conseil ou un comité du conseil délibère concernant une question qui touche les intérêts ou les relations externes de l'administrateur, cette question doit d'abord être

examinée par le comité d'audit et ensuite approuvée par le conseil, dans chaque cas, sans la participation de l'administrateur qui pourrait être en conflit d'intérêts.

## **6. Examen des directives**

Le comité NGE doit revoir les directives en matière de gouvernance d'entreprise chaque année pour déterminer si des changements sont appropriés. Le comité NGE doit tenir compte des meilleures pratiques émergentes dans les sociétés chefs de file et comparables.

## **7. Modification et annulation des directives**

Ces directives peuvent être modifiées, amendées ou annulées par le conseil. L'annulation de ces directives peut également être autorisée par le comité NGE.

***Approuvé par le conseil le 21 novembre 2023***