CHARTE DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION ET DE LA GESTION DES RESSOURCES EN PERSONNEL DE DIRECTION

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 concernant la planification de la relève et la gestion des talents, 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, des programmes d'incitation au rendement et des programmes à caractère participatif ;

c) examiner et faire les recommandations au Conseil concernant la création et la mise en œuvre d'un plan de relève efficace pour le poste de chef de la direction et autres postes de haute direction de Métaux Russel ;

d) examiner le perfectionnement et la formation des employés clés qui pourraient succéder au chef de la direction ou à d'autres membres de la haute direction ;

e) approuver et surveiller les politiques en matière d'actionnariat ;

f) superviser tout changement relié à la rémunération aux régimes de retraite de Métaux Russel et aux régimes de retraite 401k ;

g) examiner et prendre en considération les implications des risques associés aux pratiques et aux politiques de Métaux Russel en matière de rémunération, particulièrement les situations qui pourraient encourager un cadre à exposer la société à des risques excessifs ou inappropriés ;

h) revoir la divulgation de la rémunération dans les documents publics, incluant le rapport annuel d'analyse en matière de rémunération de Russel pour l'inclure dans la circulaire de sollicitation de procurations, en conformité avec les règlements applicables ; et ;

i) effectuer toute autre activité en rapport avec cette charte ou autres activités assignées au Comité par le Conseil.

2. DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

2.1. Définitions

Dans cette charte :

a) « Conseil » signifie le conseil d'administration de Métaux Russel

b) « Président » signifie le président du comité ;

c) « Comité » désigne le comité de la rémunération et de la gestion des ressources en personnel de direction ;

d) « Administrateur » signifie un membre du conseil d'administration;

e) « Russel » signifie Métaux Russel inc. ;

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 a lieu au moins une fois par an, avec effet immédiat après une assemblée des actionnaires au cours de laquelle les administrateurs sont élus ; toutefois, si la nomination des membres du comité n'est pas effectuée de cette manière, les administrateurs qui

sont alors membres du comité restent membres du comité jusqu'à ce que leurs successeurs soient nommés ; en outre, le conseil d'administration peut, de temps à autre et à tout moment, nommer tout administrateur à un comité ou le révoquer.

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. Renouvellement des members

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise examine chaque année la composition du comité et recommande au conseil d'administration toute modification de la composition dudit comité. En faisant ses recommandations, le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise prend en compte le mandat des membres actuels et s'efforce d'assurer une rotation des membres dans la mesure du possible en tenant compte, entre autres, de la composition du conseil d'administration, des compétences des administrateurs actuels et des exigences commerciales de Métaux Russel.

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 a lieu au moins une fois par an, avec effet immédiat après une assemblée des actionnaires au cours de laquelle les administrateurs sont élus ; à condition que si le président n'est pas nommé, l'administrateur qui exerce alors la présidence la conserve jusqu'à ce que son successeur soit nommé ; et à condition en outre que le conseil d'administration puisse de temps en temps et à tout moment désigner un nouveau président de comité. Le Conseil s'efforce d'assurer une rotation au poste de président dans la mesure du possible compte tenu, notamment, de la composition du conseil d'administration, de l'ensemble des compétences des administrateurs actuels et des exigences commerciales de Métaux Russel.

5. RÉUNIONS DU COMITÉ

5.1. Quorum

Le quorum du comité est constitué de la majorité des membres du Comité.

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 trois 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.

5.6. Rapport régulier

Le Comité doit présenter un rapport au Conseil à la rencontre trimestrielle concernant les débats ayant lieu lors des rencontres du Comité et toute recommandation adoptée par le Comité depuis le dernier rapport au Conseil.

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. Recommendations to the Board

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 :

a) la rémunération des autres cadres dirigeants ;

b) les programmes d'incitation au rendement ; et

c) 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 ET GESTION DES TALENTS

Le Comité doit faire les recommandations au Conseil en ce qui a trait à la relève de la direction et à la gestion des talents, 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 ; et

c) la création et la mise en place d'un plan de relève efficace pour le poste de chef de la direction et autres postes de haute direction ;

d) le perfectionnement et la formation des éventuels successeurs au chef de la direction et autres membres de la haute 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. SÉANCES À HUIS CLOS

À la fin de chaque rencontre du Comité, les membres se réuniront sans la présence des membres de la direction (incluant tout administrateur qui est membre de la direction).

12. RÉVISION DE LA CHARTE

Le Comité doit examiner et évaluer la pertinence de cette chartre tous les deux ans et recommander au Conseil tout changement qu'il juge nécessaire.