

# RESSOURCES FALCO LTÉE

## CHARTRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

### I. RÔLE ET RESPONSABILITÉ GÉNÉRALE

Le conseil d'administration (le « **Conseil** ») de Ressources Falco Ltée (la « **Société** ») est élu par les actionnaires de la Société pour superviser la gestion des activités et affaires de la Société.

Le Conseil surveille la façon dont la Société mène ses affaires ainsi que la haute direction à qui incombe la gestion quotidienne des activités. Il établit les politiques de la Société, évalue leur mise en œuvre par la direction et examine les résultats obtenus.

Le Conseil a comme principale responsabilité de gérance d'assurer la viabilité de la Société et de s'assurer qu'elle soit gérée dans le meilleur intérêt de l'ensemble de ses actionnaires tout en considérant les intérêts d'autres parties prenantes.

Le Conseil s'attend principalement à ce que la direction de la Société protège les intérêts de la Société et assure l'accroissement à long terme de la valeur pour les actionnaires.

### II. COMPOSITION ET QUORUM

Le Conseil est composé d'au moins trois (3) et d'au plus douze (12) membres. Le Conseil se compose en majorité de personnes qui se qualifient comme administrateurs indépendants en vertu des normes d'indépendance établies dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*.

Le quorum à toute réunion du Conseil est constitué de la majorité des administrateurs en fonction.

### III. STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT

Les délibérations et les réunions du Conseil sont régies par les dispositions du Règlement général concernant le déroulement des réunions et les délibérations du Conseil, dans la mesure où elles sont applicables et non incompatibles avec la présente Charte et les autres dispositions adoptées par le Conseil relativement à la composition et l'organisation de comités.

### IV. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

En plus de ses obligations légales, le Conseil, directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses comités, est tenu de :

- (a) **s'assurer**, dans la mesure du possible, de l'intégrité du président et chef de la direction (« **chef de la direction** ») et des autres membres de la haute direction, et que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction entretiennent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société;

- (b) **s'assurer** que la Société est gérée de façon à préserver son intégrité financière et en conformité avec les politiques approuvées par le Conseil;
- (c) **s'assurer**, par l'intermédiaire du Comité de gouvernance et des mises en candidature, que des structures et procédures appropriées sont en place pour permettre au Conseil et ses comités de fonctionner indépendamment de la direction et conformément à de saines pratiques de gouvernance;
- (d) **revoir et approuver** les énoncés politiques clés élaborés par la direction sur divers sujets comme l'éthique, la conformité réglementaire et les communications avec les actionnaires, les autres parties prenantes de la Société et le public;
- (e) **adopter** un processus de planification stratégique et par la suite **revoir et, si approprié, approuver**, annuellement, un plan stratégique et un budget tenant compte, notamment, des possibilités et des risques de l'entreprise (lesquels sont préalablement **élaborés** par la direction), et **superviser** la performance de la Société en regard des budgets et plans stratégiques adoptés;
- (f) **nommer** le chef de la direction, **déterminer** la description de poste, de même que **planifier** la relève du chef de la direction avec les recommandations du Comité de gouvernance et des mises en candidature et du Comité de rémunération;
- (g) **évaluer** le rendement et **revoir** la rémunération du chef de la direction avec le Comité de rémunération, et **s'assurer** que cette rémunération est concurrentielle et mesurée suivant des critères comparatifs qui récompensent l'accroissement de la valeur pour les actionnaires;
- (h) **nommer, former, évaluer et superviser** les dirigeants ainsi que planifier leur relève avec les recommandations du Comité de gouvernance et des mises en candidature; **déterminer** la rémunération de la direction sur les recommandations du Comité de gouvernance et des mises en candidature et du Comité de rémunération, respectivement; et **s'assurer** que cette rémunération est concurrentielle et mesurée suivant des critères comparatifs appropriés pour l'industrie minière;
- (i) **superviser**, par l'intermédiaire du Comité d'audit, la qualité et l'intégrité des systèmes comptable et de communication de l'information financière de la Société, ainsi que ses contrôles et procédures de divulgation;
- (j) **s'assurer**, par l'intermédiaire du Comité d'audit, de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;
- (k) **superviser**, par l'intermédiaire du Comité d'audit, le processus d'évaluation des structures de contrôle interne et des procédures de communication de l'information financière;
- (l) **conseiller** la direction sur des enjeux cruciaux ou sensibles;
- (m) **s'assurer** que les attentes du Conseil envers la direction soient bien comprises, que les questions appropriées soient soumises au Conseil en temps opportun et de manière efficace et que le Conseil soit tenu au courant du point de vue des actionnaires;

- (n) **mener** annuellement, par l'intermédiaire du Comité de gouvernance et des mises en candidature, une révision des pratiques du Conseil et de la performance du Conseil et des comités (y compris la contribution individuelle des administrateurs) pour s'assurer que le Conseil, ses comités et les administrateurs soient capables de s'acquitter, et s'acquittent effectivement, de leurs fonctions de façon efficace;
- (o) **s'assurer**, avec le Comité de rémunération, du caractère adéquat et du mode de rémunération des administrateurs qui ne font pas partie de la direction, compte tenu des responsabilités et risques associés au fait d'être un administrateur efficace;
- (p) **déterminer**, avec le Comité de gouvernance et des mises en candidature, à la lumière des possibilités et risques auxquels fait face la Société, les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles que le Conseil devrait rechercher lorsqu'il recrute de nouveaux membres du Conseil, ainsi que la taille appropriée du Conseil permettant de prendre efficacement des décisions;
- (q) **déterminer**, annuellement, avec le Comité de gouvernance et des mises en candidature, l'indépendance de chaque membre du Conseil ainsi que ce terme est défini par les lois et règlements applicables, y compris les règles et lignes directrices des bourses auxquelles la Société est assujettie;
- (r) **déterminer**, sur recommandation du Comité de gouvernance et des mises en candidature, la description de poste du président du Conseil et des présidents des comités du Conseil;
- (s) **déterminer**, annuellement, avec le Comité d'audit, si chaque membre du Comité d'audit a des « compétences financières » ainsi que ces termes sont définis par les lois et règlements applicables, y compris les règles et lignes directrices des bourses auxquelles la Société est assujettie;
- (t) **choisir**, sur recommandation du Comité de gouvernance et des mises en candidature, les candidats pour élection en qualité d'administrateurs;
- (u) **choisir** le président du Conseil;
- (v) **choisir** l'administrateur principal du Conseil et s'assurer que l'administrateur nommé au poste d'administrateur principal est et demeure indépendant;
- (w) **s'assurer**, par l'intermédiaire du Comité de gouvernance et des mises en candidature, que les nouveaux administrateurs ont une bonne compréhension de leur rôle et responsabilités et de la contribution attendue d'eux (y compris en regard de leur présence et préparation aux réunions), et qu'ils reçoivent une formation et une orientation adéquates concernant la Société, ses affaires et ses activités;
- (x) **approuver** les dépenses en immobilisations non budgétées, ou les cessions importantes, ainsi que les acquisitions où des responsabilités environnementales ou autres existent et qui pourraient entraîner une exposition importante à la Société;
- (y) **discuter et développer** l'approche de la Société en matière de gouvernance en général, avec la participation du Comité de gouvernance et des mises en candidature;

- (z) **revoir et approuver**, avec la participation du Comité de divulgation, le contenu des principales communications de la Société à ses actionnaires et au public, y compris, le cas échéant, tels les rapports financiers trimestriels et annuels, les rapports de gestion, la notice annuelle, les circulaires d'information, les prospectus et les autres documents semblables pouvant être publiés et distribués;
- (aa) **s'assurer** du comportement éthique et de la conformité avec la législation;
- (bb) **superviser**, directement ou par l'intermédiaire de l'un de ses comités, le respect de tout code de déontologie; et
- (cc) **examiner** les moyens par lesquels les parties prenantes de la Société peuvent communiquer avec les membres de Conseil (y compris les membres indépendants).

Il est attendu des administrateurs qu'ils déploient des efforts raisonnables pour participer à toutes les réunions du Conseil et examiner la documentation qui leur est distribuée préalablement aux réunions du Conseil.

## V. CHARTE

Le Comité de gouvernance et des mises en candidature doit réviser périodiquement cette Charte et recommander au Conseil les changements appropriés.

*Cette Charte a été approuvée et ratifiée par le conseil d'administration le 25 mai 2016 et a été révisée en dernière date le 27 septembre 2021.*