



PYROGENÈSE CANADA INC.

## CHARTRE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

ADOPTÉE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR LE :

30 mars 2021

### OBJET

Le comité de rémunération (le « **comité** ») est un comité permanent nommé par le conseil d'administration (le « **conseil** ») de PyroGenèse Canada Inc. (la « **Société** »). Le comité doit aider le conseil à s'acquitter des responsabilités de surveillance qui lui incombent en ce qui a trait à la rémunération et au maintien en poste des employés clés de la haute direction, en particulier le chef de la direction de la Société, qui possèdent les compétences et l'expertise nécessaires pour permettre à la Société d'atteindre ses objectifs et d'implanter ses stratégies, en échange d'une rémunération juste et concurrentielle, y compris de mesures incitatives appropriées liées au rendement. Le comité aide également le conseil à fixer une rémunération adéquate pour les administrateurs de la Société.

### PROCÉDURES

1. *Nombre de membres* – Les membres du comité sont nommés par le conseil. Au moins trois (3) membres du conseil doivent en faire partie.
2. *Quorum* – Le quorum du comité est constitué d'au moins deux (2) de ses membres.
3. *Indépendance* – Le comité doit en tout temps être composé d'« **administrateurs indépendants** » qui respectent ou dépassent les exigences du NASDAQ Stock Market LLC (le « **NASDAQ** ») en matière d'indépendance et qui sont « indépendants » au sens du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-101** »).

Le conseil tiendra compte de tous les faits et circonstances indiqués pour établir l'indépendance de chaque administrateur et imposera, s'il y a lieu, des exigences plus rigoureuses en la matière que celles prévues par le NASDAQ ou le *Règlement 58-101*, ou les deux, dans la mesure où l'exigent les lois sur les valeurs mobilières canadiennes ou américaines, y compris les règles et les politiques instaurées par la Securities and Exchange Commission (la « **SEC** ») et la Bourse de Toronto (la « **TSX** »). Plus particulièrement, chaque membre doit être jugé « indépendant », conformément au *Règlement 58-101* et à la règle 10C-1 de la *Securities Exchange Act of 1934*, en sa version modifiée (l'« **Exchange Act** »).

4. *Nomination et remplacement des membres du comité* – Tout membre du comité peut être destitué ou remplacé à tout moment par le conseil et cesse automatiquement d'en faire partie dès lors où il cesse d'occuper sa charge d'administrateur. Le conseil peut pourvoir les postes laissés vacants au sein du comité en y nommant un autre administrateur qualifié. Il est tenu de combler toute vacance de poste portant le nombre de membres du comité à moins de trois (3) administrateurs. Lorsque des postes sont vacants, les membres restants peuvent exercer tous les pouvoirs du comité, à condition que le quorum soit atteint. Sous réserve de ce qui précède, les membres du comité sont nommés par le conseil, lors de son assemblée constitutive tenue parallèlement à chaque assemblée générale annuelle des actionnaires, et désignent un président, ainsi que les autres membres du comité pour l'année à venir. Le conseil peut en tout temps destituer ou remplacer un membre du comité et pourvoir tout poste laissé vacant, et chacun des membres du comité continue d'y siéger jusqu'à ce que son successeur ait été dûment nommé et soit dûment qualifié ou jusqu'à sa démission ou sa destitution, selon le cas.
5. *Président du comité* – À moins que le président du comité ne soit nommé par l'ensemble du conseil, les membres du comité, siégeant en plénière, peuvent en désigner un à la majorité des voix. Le président du comité a la responsabilité de diriger ce dernier, notamment d'établir l'ordre du jour en consultation avec les autres membres du comité et les membres de la direction, de présider les réunions, de répartir les tâches du comité et de faire rapport au conseil après chaque réunion et selon ce qui est, par ailleurs, jugé nécessaire ou approprié. Lorsque le président nommé ne peut assister à l'une des réunions du comité, un des autres membres présents est choisi par le comité pour présider l'assemblée. À l'issue de ses réunions, le comité fait rapport au conseil, par l'entremise de son président, au sujet des questions examinées par le comité, de ses activités et du respect de la présente charte.
6. *Conflits d'intérêts* – Si un membre du comité fait face à un conflit d'intérêts réel ou potentiel en lien avec une question soumise au comité, autre que celles relatives à la rémunération des administrateurs, ce membre est tenu d'en aviser le président du comité. Si le président du comité est celui qui se trouve en pareille situation, il doit en informer le président du conseil. Si le président du comité ou le président du conseil, selon le cas, convient qu'il existe bel et bien un conflit d'intérêts réel ou potentiel, le membre concerné doit faire part au comité de la situation et doit s'abstenir de participer à l'examen de la question et de voter à cet égard.
7. *Réunions* – Le comité se réunit régulièrement et aussi souvent qu'il l'estime nécessaire pour s'acquitter des fonctions décrites aux présentes en temps opportun, mais doit convoquer au moins quatre (4) réunions par année, de préférence au moins une fois par trimestre. Les réunions peuvent être tenues à tout moment jugé approprié par le comité. Le comité doit dresser les procès-verbaux de ses réunions, qui seront déposés avec ceux du conseil.
8. *Heure et lieu des réunions* – L'heure et le lieu des réunions du comité et les procédures à suivre lors de ces dernières seront tels que le déterminera, à l'occasion, le comité.

9. *Avis* – Un avis de convocation à chaque réunion du comité doit être signifié à chacun de ses membres. Sous réserve de ce qui suit, l’avis de convocation est communiqué de vive voix ou par lettre, télex, télégramme, courrier électronique, télécopieur ou téléphone, au moins 48 heures avant l’heure prévue de la réunion. En ce qui concerne les réunions ordinaires, seuls le jour de la semaine ou du mois, le lieu et l’heure ont besoin d’être indiqués dans l’avis de convocation, et ce dernier n’a pas à être signifié pour chacune d’elles. Les membres peuvent renoncer à l’avis de convocation à toute réunion.
10. *Secrétaire* – Le secrétaire est élu par les membres du comité ou est, autrement, le secrétaire, ou encore le secrétaire adjoint ou associé, ou toute autre personne que nomme le comité.

## RESPONSABILITÉS

### Rémunération des administrateurs

11. Le comité recommande au conseil les modalités de rémunération des administrateurs. Il recommande, en outre, celles des administrateurs, du président du conseil et des personnes qui assurent la présidence des différents comités et, ce faisant, s’assure que ses recommandations tiennent compte adéquatement des responsabilités de chacun.

### Rémunération du chef de la direction et des employés désignés

12. Chaque année, le comité doit :
  - a) examiner et réviser la description de poste du chef de la direction, recommander pour ce dernier des critères et des objectifs de rendement annuels, évaluer son rendement par rapport à cette description de poste et aux critères et objectifs applicables et fixer son niveau de rémunération en fonction de cette évaluation et de toute autre évaluation, information ou mesure pertinente;
  - b) examiner l’évaluation faite par le chef de la direction et le conseil (sur une base individuelle ou globale ou sur toute autre base raisonnable, telle qu’un service, une unité, une division ou un groupe), selon le cas, du rendement des « initiés assujettis » (selon la définition donnée dans le *Règlement 55-104 sur les exigences et dispenses de déclaration d’initié*) qui travaillent pour la Société, de tout autre « dirigeant » de cette dernière [selon la définition donnée à la règle 16a-1(f) de l’*Exchange Act* des États-Unis], ainsi que de tout autre employé de la Société ou de toute filiale de celle-ci que le chef de la direction ou le conseil peut désigner au comité (collectivement, les « **employés désignés** »), et examiner les recommandations du chef de la direction, s’il y a lieu, en ce qui concerne le montant de la rémunération à verser aux employés désignés (sur une base individuelle ou globale ou sur toute autre base raisonnable, telle qu’un service, une unité, une division ou un groupe). Afin d’éviter toute confusion, ce qui précède s’ajoute au rôle et aux responsabilités d’examen et de surveillance du comité, sans pour autant les limiter, en ce qui concerne l’adoption et

l'administration des plans et des programmes de rémunération et d'incitation destinés à tous les employés de la Société et de ses filiales;

- c) examiner et évaluer le caractère concurrentiel et approprié du régime de rémunération du chef de la direction et de chacun des employés désignés et approuver ce régime. Dans le cadre de cet examen, le comité tient compte, notamment :
- i) du régime de rémunération du chef de la direction et des employés désignés qui avait été fixé pour l'exercice précédent;
  - ii) de l'évaluation du rendement du chef de la direction effectuée par le comité et de celle réalisée par le chef de la direction à l'égard du rendement de chacun des employés désignés concernés;
  - iii) des résultats financiers et du rendement en matière d'exploitation de la Société, y compris des gains absolus et relatifs réalisés par les actionnaires;
  - iv) de la mesure dans laquelle le régime de rémunération reflète un équilibre approprié entre les mesures incitatives à court et à long terme et cadre avec les intérêts des actionnaires;
  - v) du caractère concurrentiel du régime de rémunération, y compris de la valeur des primes de rendement semblables versées aux dirigeants et aux titulaires de postes équivalents au sein de sociétés comparables;
  - vi) des primes accordées au chef de la direction et aux employés désignés au cours des exercices précédents.
13. Le comité examine et approuve les contrats de travail conclus avec le chef de la direction et les employés désignés ou les autres forfaits d'embauche ou de cessation d'emploi qui leur sont offerts, ainsi que toute modification importante apportée aux modalités de ces contrats, et examine tous les accords établis avec le chef de la direction et les employés désignés qui prennent effet lors de leur cessation d'emploi ou d'un changement dans la direction de la Société, s'il est établi, dans chaque cas, que l'approbation de l'ensemble du conseil n'a pas à être obtenue. Le chef de la direction n'a pas à être présent lors du vote ou des délibérations concernant ses conditions de rémunération.
14. Le comité examine la composition et l'utilisation faite des groupes de comparaison employés pour évaluer la rémunération payable au chef de la direction et aux employés désignés.

### **Objectifs et primes de rendement**

15. Au cours du premier trimestre de l'exercice de la Société, le comité établit par écrit les objectifs de rendement annuels du chef de la direction et de chacun des employés

désignés, ainsi que les primes connexes qui peuvent leur être versées. Les objectifs et les primes ainsi fixés par le comité, pour un exercice donné, doivent être communiqués aux personnes concernées dans un délai d'un mois suivant la date à laquelle ils ont été déterminés.

### **Politiques de rémunération**

16. Le comité examine les politiques et les procédures de rémunération, ainsi que les nouveaux régimes de rémunération incitative et d'avantages sur capitaux propres de la Société, ou les modifications apportées à ces derniers, qui sont en place et en vigueur maintenant ou qui le seront ultérieurement, et formule des recommandations au conseil à cet égard.
17. Le comité administre tous les régimes de rémunération incitative et à base d'actions de la Société, y compris les programmes de primes, les régimes d'attribution d'actions et les ententes de participation, qui peuvent être adoptés de temps à autre et exerce, à ce titre, l'autorité et le pouvoir qui lui sont conférés en vertu de ces régimes, sous réserve de toutes les politiques applicables de la Société mises en place par le conseil ou un comité de ce dernier.
18. Le comité examine et approuve toutes les mesures de rendement relatives à la rémunération incitative payable aux employés désignés et fait des recommandations au conseil concernant celles qui s'appliquent à cet égard au chef de la direction.
19. Le comité examine les modifications apportées à la structure du régime de retraite, ainsi que les estimations de coûts qui s'y rattachent.

### **Consultants et conseillers en rémunération – accès et financement**

20. Le comité a le pouvoir exclusif d'engager, de superviser et de rémunérer des consultants en rémunération, des conseillers juridiques externes ou d'autres conseillers pour l'aider à exercer ses activités et peut également les congédier, sans consulter le conseil, ou tout dirigeant de la Société, ou sans obtenir son approbation. S'il l'estime nécessaire ou approprié, le comité organise une réunion à huis clos avec ces conseillers, sans les membres de la direction. La Société doit prévoir un financement approprié, tel que l'aura déterminé le comité, pour le paiement de la rémunération due à tout conseiller externe dont il aura retenu les services. Le comité examine et évalue le rendement de ses conseillers externes au moins une fois par année. Les conseillers externes du comité transmettront à ce dernier, à la fréquence qu'il jugera appropriée, un avis visant à l'informer du travail qu'ils auront effectué hors du comité pour le compte de la Société.
21. Le comité peut choisir un consultant en rémunération, un conseiller juridique externe ou tout autre conseiller du comité, ou recevoir des conseils d'un de ceux-ci, uniquement après avoir pris en considération tous les facteurs pertinents quant à l'indépendance de cette personne ou entité (y compris les six facteurs suivants et tout autre facteur précisé, de temps à autre, dans les normes de cotation du NASDAQ) :

- a) la prestation d'autres services à la Société par la personne ou l'entité pour laquelle travaille le consultant en rémunération, le conseiller juridique ou tout autre conseiller;
- b) le montant des honoraires versés par la Société à la personne ou à l'entité pour laquelle travaille le consultant en rémunération, le conseiller juridique ou tout autre conseiller, exprimé sous forme de pourcentage du revenu total de cette personne ou entité;
- c) les politiques et les procédures visant à prévenir les conflits d'intérêts qui ont été adoptées par la personne ou l'entité pour laquelle travaille le consultant en rémunération, le conseiller juridique ou tout autre conseiller;
- d) toute relation professionnelle ou personnelle que le consultant en rémunération, le conseiller juridique ou tout autre conseiller entretient avec un membre du comité;
- e) les actions de la Société détenues par le consultant en rémunération, le conseiller juridique ou tout autre conseiller;
- f) toute relation professionnelle ou personnelle que le consultant en rémunération, le conseiller juridique, tout autre conseiller ou la personne qui l'emploie entretient avec le chef de la direction de la Société ou tout employé désigné.

Le comité peut choisir un conseiller juridique externe ou tout consultant ou conseiller en rémunération qu'il juge approprié, même si ce dernier n'est pas indépendant, ou recevoir des conseils d'un de ceux-ci, après avoir examiné les facteurs pertinents en matière d'indépendance.

### **Respect des obligations d'information**

22. Le comité examine chaque année et recommande au conseil d'approuver (s'il le juge utile) l'information concernant la rémunération des cadres de direction de la Société publiée dans la circulaire d'information de la direction, préparée dans le cadre des assemblées générales d'actionnaires pertinentes, sur le site Web de la Société et dans d'autres publications ou communications publiques.

### **Généralités**

23. Le comité entreprend, au nom du conseil, toute autre initiative en matière de rémunération qui peut s'avérer nécessaire ou souhaitable pour favoriser la réussite de la Société et accroître la valeur pour les actionnaires.
24. Le comité s'acquitte de toute autre fonction que lui confèrent la loi, les actes constitutifs de la Société ou le conseil.

## **Exceptions**

25. Le comité peut, à l'occasion, confier à toute personne ou à tout comité l'une ou l'autre de ses responsabilités qu'il est légalement autorisé à déléguer, à condition que le pouvoir d'accorder des primes dans le cadre des régimes de rémunération et d'actions ne puisse être délégué à la direction de la Société ni à toute autre personne.

## **Incompatibilités par rapport aux régimes**

26. Si des dispositions des régimes de rémunération à base d'actions de la Société, notamment du régime incitatif d'options d'achat d'actions, le cas échéant (collectivement, les « régimes »), sont incompatibles avec celles de la présente charte ou sont contraires à ces dernières, les dispositions de ces régimes l'emportent, à condition que celles-ci soient conformes aux lois sur les valeurs mobilières applicables, de même qu'aux règles du NASDAQ, de la TSX ou de la SEC.

## **LA PRÉSENTE CHARTE**

27. Le comité examine et réévalue la pertinence de la présente charte au moins une fois par année et selon les exigences des lois applicables, de la législation sur les valeurs mobilières pertinente et des règles du NASDAQ, de la TSX ou de la SEC.
28. La présente charte sera publiée sur le site Web de la Société.