



5N PLUS

**5N Plus inc.
Lignes directrices en matière de
gouvernance**

Avril 2022

INTRODUCTION

Les lignes directrices en matière de gouvernance suivantes ont été adoptées par le conseil d'administration (le « **conseil** ») de 5N Plus inc. (« **5N Plus** » ou la « **Société** ») pour aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Elles sont examinées par le conseil, par l'intermédiaire du comité de gouvernance et de rémunération (le « **comité de gouvernance** ») chaque année et peuvent être modifiées à l'occasion par le conseil, statuant à la majorité des administrateurs indépendants, conformément aux présentes lignes directrices.

1. RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

Le conseil est responsable de la gérance de la Société et a adopté une charte officielle énonçant les responsabilités du conseil en matière de gérance, notamment en ce qui concerne la surveillance de l'intégrité et de la conduite éthique, la nomination du chef de la direction (le « **CEO** »), la gestion du conseil, la planification de la stratégie et de la relève, le suivi du rendement de la Société et du rendement financier, l'information financière, la gestion des risques et la surveillance des politiques et des procédures de la Société, les communications, les rapports et le respect des lois.

Les administrateurs doivent consacrer le temps et les efforts nécessaires pour s'acquitter convenablement de leurs responsabilités. Par conséquent, un administrateur doit assister à toutes les réunions du conseil et des comités en personne et examiner, avant les réunions, les documents distribués à l'avance pour ces réunions. Les administrateurs participent à ces réunions par conférence téléphonique s'il leur est impossible d'y assister en personne, mais cette pratique n'est acceptable que si elle est très peu fréquente. L'administrateur qui est incapable d'assister à une réunion du conseil ou d'un comité doit en aviser le président du conseil et le secrétaire de la Société. Tous les administrateurs doivent assister à l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

2. STRUCTURE DU CONSEIL

Sélection du président du conseil

Le conseil a décidé de scinder les postes de président du conseil et de CEO. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et il est nommé par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance. Le conseil a approuvé une description de poste pour le président du conseil qu'il révisé périodiquement.

Taille du conseil

Les statuts de la Société prévoient que le conseil doit être composé d'au plus 15 administrateurs. Cette fourchette permet d'obtenir une diversité d'expériences sans entraver une discussion efficace ni diminuer la responsabilité individuelle. Le comité de la gouvernance réévalue la taille du conseil afin de déterminer si un autre nombre serait plus efficace et recommande des changements au conseil, le cas échéant.

Indépendance du conseil

Le conseil est constitué d'une majorité d'administrateurs qui sont des administrateurs indépendants. Le conseil s'en remet aux exigences légales applicables et aux règles des bourses à la cote desquelles les titres de la Société sont inscrits pour déterminer si un administrateur est indépendant.

Le comité de gouvernance évalue chaque année l'indépendance de chaque administrateur et de chaque candidat à un poste d'administrateur et fait des recommandations au conseil quant à leur indépendance. Les administrateurs ont l'obligation permanente d'informer le conseil de tout changement important de leur situation ou de leurs liens qui pourrait avoir une incidence sur la décision du conseil quant à son indépendance et, selon la nature du changement, un administrateur peut être invité à démissionner.

Administrateur principal

Lorsque le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, les administrateurs indépendants choisissent un des leurs pour remplir les fonctions d'administrateur principal. L'administrateur principal préside les réunions ordinaires des administrateurs indépendants et assume les autres responsabilités décrites dans une description de poste approuvée par le conseil et révisée à l'occasion.

Critères applicables aux membres du conseil

Le comité de gouvernance a le mandat d'examiner la composition du conseil et de ses membres et leur apport et de recommander des candidats pour siéger au conseil. Les candidats aux postes d'administrateurs sont notamment choisis en fonction de l'ouverture d'esprit, de l'intégrité, de l'indépendance de jugement, de l'expérience, de l'expertise, de la diversité, de la capacité de faire des analyses indépendantes, de la compréhension de l'environnement commercial de la Société et de la volonté de consacrer suffisamment de temps et d'efforts aux responsabilités du conseil.

En plus des candidats proposés par le conseil, les actionnaires peuvent, conformément aux lois applicables, proposer des candidats aux postes d'administrateurs en soumettant leurs noms et les renseignements à l'appui de leurs candidatures au secrétaire de la Société.

Administrateurs siégeant à plusieurs conseils

La Société n'a pas de politique limitant le nombre de conseils d'administration d'autres sociétés auxquels un administrateur peut siéger. La Société apprécie l'expérience et les points de vue que les administrateurs lui apportent des autres conseils où ils siègent, mais reconnaît que le fait de siéger à d'autres conseils et d'exercer des activités avec d'autres sociétés peut également limiter la disponibilité d'un administrateur et soulever des conflits d'intérêts ou des difficultés juridiques, y compris des problèmes d'indépendance.

En règle générale, les administrateurs indépendants de la Société peuvent siéger à un maximum de quatre conseils de sociétés ouvertes (y compris le conseil de la Société). Le CEO doit obtenir l'approbation du président du comité de gouvernance avant d'accepter une invitation à siéger au conseil de toute autre société ouverte. De plus, aucun administrateur ne peut siéger comme administrateur ni ne peut être dirigeant ou employé d'un concurrent de la Société.

Les administrateurs doivent aviser le président du conseil et le président du comité de gouvernance avant d'accepter de siéger au conseil de toute autre société, ouverte ou fermée. Si le président du comité de gouvernance souhaite siéger à un autre conseil d'administration, sa demande doit être adressée au président du conseil.

Changement d'emploi principal

L'administrateur indépendant qui effectue un changement important touchant son emploi principal après son élection au conseil d'administration doit en informer le président du comité de gouvernance. Le comité de gouvernance étudiera avec le conseil d'administration les répercussions de ce changement sur les intérêts de la Société et présentera au conseil une recommandation sur la nécessité de demander sa démission. Lorsque le CEO ou tout autre dirigeant cesse d'être un dirigeant, il doit, s'il siège au conseil, présenter sa démission du conseil. Le conseil décide si cette démission est acceptée en tenant compte des circonstances qui existaient à ce moment-là.

Âge de la retraite et limite à la durée du mandat

Aux termes des règlements administratifs de la Société, les administrateurs ne doivent pas se représenter à un poste d'administrateur après avoir atteint l'âge de 75 ans.

La Société n'a pas fixé la durée du mandat des administrateurs composant le conseil. Bien que les limites applicables à la durée puissent faire profiter au conseil de nouvelles idées et de nouveaux points de vue, elles ont le désavantage d'entraîner la perte de la contribution d'administrateurs qui ont été en mesure de développer, avec le temps, une perspective plus approfondie de la Société et de ses activités et qui, par conséquent, contribuent toujours davantage au conseil dans son ensemble.

Au lieu d'imposer des limites à la durée des mandats, le comité de gouvernance, de concert avec le président du conseil, se penche officiellement chaque année sur le maintien en poste de chaque directeur au sein du conseil.

Rémunération des membres du conseil

Le comité de gouvernance examine chaque année à la fois le montant et les éléments de la rémunération des administrateurs indépendants et des présidents de comités. Le comité de gouvernance est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs et de faire une recommandation à cet égard au conseil aux fins d'approbation. Le comité de gouvernance tient compte du temps à consacrer, des honoraires et de fonctions comparables pour fixer la rémunération.

Vote majoritaire

Le conseil d'administration a adopté une politique relative à l'élection à la majorité qui prévoit que, dans le cadre de l'élection d'un administrateur sans opposition, s'il y a plus d'abstentions que de voix favorables à un candidat, ce dernier doit promptement soumettre sa démission au président du conseil, avec prise d'effet sur acceptation du conseil.

Le comité de gouvernance et de rémunération se penchera sur le contexte de l'élection et présentera au conseil une recommandation quant à l'acceptation ou au refus de la démission dès que possible, mais dans tous les cas, il doit le faire dans un délai de 90 jours à compter de l'élection. Le candidat en cause ne peut participer à aucun vote tenu au sein d'un comité ou du conseil relativement à sa démission.

Sous réserve des restrictions prévues par les lois sur les sociétés, si une démission est acceptée, le conseil peut s'abstenir de pourvoir le poste vacant au conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, pourvoir le poste vacant en nommant un nouvel administrateur qui, de l'avis du conseil, mérite la confiance des actionnaires ou convoquer une assemblée extraordinaire des actionnaires afin de voter pour un candidat au poste vacant.

Pour les besoins de la politique relative à l'élection à la majorité, l'« élection d'administrateurs sans opposition » désigne l'élection pour laquelle le nombre de candidats aux postes d'administrateurs est égal à celui des administrateurs à élire.

Sélection des nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et examen des candidatures

Lorsque le conseil juge qu'il est souhaitable de nommer de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs, il approuve une liste des qualités et de l'expérience recherchées chez le nouveau candidat. Les membres du conseil ou de la direction ont la possibilité de proposer des candidats au comité de gouvernance et de rémunération. Les candidats éventuels recommandés par le comité de gouvernance et de rémunération peuvent passer une entrevue avec le président du conseil et d'autres membres ad hoc du conseil. Une invitation à se joindre au conseil est alors présentée après que le conseil est parvenu à un consensus sur les candidats à retenir.

L'examen des candidats éventuels au conseil d'administration comprend notamment une évaluation de leur indépendance en vertu de la législation canadienne en valeurs mobilières et des règles des bourses applicables.

Diversité

Le conseil d'administration reconnaît les avantages qui découlent de la diversité au sein d'un conseil d'administration. Le conseil d'administration est d'avis qu'un conseil composé de femmes et d'hommes ayant différents points de vue, notamment à l'égard de l'ethnicité, du sexe, du statut d'autochtone, d'un handicap, de l'âge, d'une orientation sexuelle, du milieu culturel, de l'expérience professionnelle, de l'expertise professionnelle, des compétences personnelles et de l'origine géographique, peut ajouter davantage de valeur qu'un conseil composé d'administrateur ayant les mêmes points de vue et perceptions. Plus particulièrement, le conseil d'administration considère la présence de femmes, du peuple autochtone, de personnes handicapées et de personnes qui font partie des minorités visibles (collectivement, « groupes désignés »), ainsi que leur expérience et leur apport constituent des éléments qui enrichissent la gestion et le processus de prise de décisions.

Le conseil d'administration s'est fixé pour objectif de porter à 30 % le pourcentage des membres de groupes désignés devant siéger au conseil d'administration d'ici 2025.

La Société n'a pas adopté de politique écrite relativement à la représentation des membres de groupes désignés au sein du conseil d'administration, bien que nous tenions compte de la diversité de la race, de l'origine ethnique, du sexe, de l'âge, des antécédents culturels et de l'expérience professionnelle dans l'évaluation des candidats au conseil. Le conseil d'administration ne prévoit pas adopter une telle politique dans un avenir rapproché car il est d'avis qu'il aura besoin de temps pour bien évaluer ses objectifs, ses cibles et ses capacités afin de mieux cibler et recruter des membres de groupes désignés compétentes pour siéger au conseil d'administration.

Orientation et formation continue

Le conseil est d'avis que l'orientation et la formation des nouveaux administrateurs sont importantes pour assurer une gouvernance responsable. Les nouveaux administrateurs suivent un programme d'orientation et de formation qui leur permet de consulter des documents d'information sur les devoirs et les obligations des administrateurs et sur l'entreprise et les activités de la Société, de même que des documents relatifs aux plus récentes réunions du conseil, en plus de leur donner l'occasion de rencontrer des membres de la haute direction et d'autres administrateurs et de discuter avec eux.

Chaque administrateur se doit de participer à des programmes de formation continue afin de maintenir le niveau d'expertise nécessaire pour s'acquitter de ses responsabilités à titre d'administrateur. Le conseil a également recours à des experts lorsqu'il estime cela nécessaire.

Évaluation du conseil

À l'occasion, le comité de gouvernance demande une évaluation du rendement global et de l'efficacité du conseil, des comités, des présidents des comités et des administrateurs, dont les résultats seront discutés avec l'ensemble du conseil et chaque comité. Cette évaluation comprend un examen des éléments pour lesquels le conseil ou la haute direction croit que le conseil peut contribuer plus efficacement aux activités de la Société. Le comité de gouvernance utilisera également les résultats de ce processus d'auto-évaluation pour évaluer et déterminer les caractéristiques et les compétences essentielles requises des candidats éventuels au conseil et formuler des recommandations au conseil concernant les affectations des administrateurs à divers comités.

Actionnariat des administrateurs

Le conseil a adopté une politique (la « politique d'actionnariat minimum ») en vue d'inciter les administrateurs indépendants à détenir des actions ordinaires ou des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, comme des unités d'actions différées (les « UAD ») de la Société pour une valeur correspondant à trois fois leurs honoraires annuels reçus à titre d'administrateur. Chaque administrateur dispose d'une période de trois ans à partir de la date de sa nomination à ce poste ou de la date d'une éventuelle hausse des honoraires annuels des administrateurs pour respecter les exigences de la politique.

3. RÉUNIONS DU CONSEIL

Fréquence des réunions

Le conseil se réunit aussi souvent qu'il le juge pertinent pour s'acquitter de ses fonctions, mais dans tous les cas au moins cinq fois par an.

Sélection des points à l'ordre du jour des réunions du conseil

Le président du conseil est tenu d'établir l'ordre du jour des réunions du conseil. Les administrateurs sont invités à proposer d'ajouter des questions à l'ordre du jour et ils peuvent soulever à une réunion du conseil des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour.

Documents distribués avant les réunions

Les documents pour les réunions sont transmis aux administrateurs suffisamment de temps avant chaque réunion du conseil et des comités pour qu'ils puissent les étudier, de préférence une semaine avant la réunion. Les administrateurs doivent prendre connaissance de ces documents avant la réunion. En cas de besoin impératif de tenir une réunion du conseil à court préavis ou lorsque la question est trop délicate pour être posée sur papier, certaines propositions seront examinées à la réunion.

Présence de personnes autres que des administrateurs à des réunions du conseil

Les membres de la haute direction autres que le CEO peuvent être invités par le président du conseil à assister aux réunions du conseil ou d'un comité, même s'ils ne sont pas membres du conseil. Les personnes qui ne sont pas des administrateurs doivent se retirer lorsque sont abordés les points de l'ordre du jour qui doivent être discutés uniquement entre administrateurs.

Rencontres à huis clos des administrateurs indépendants

Le conseil a déterminé que les administrateurs doivent avoir l'occasion de se réunir à huis clos dans le cadre de chaque réunion ordinaire du conseil ou des comités pour discuter de questions importantes en l'absence de la direction.

Interaction du conseil avec des parties intéressées

Le conseil est d'avis qu'il incombe généralement à la direction de parler au nom de la Société. Les actionnaires ou les autres parties intéressées peuvent communiquer avec les administrateurs non membres de la direction au sujet de la Société en écrivant au secrétaire de la Société à l'adresse suivante :

5N Plus inc.
Secrétaire de la Société
4385, rue Garand
Montréal (Québec)
H4R 2B4

4. QUESTIONS RELEVANT DES COMITÉS

Nombre et noms des comités

Le conseil a constitué deux comités, soit (i) le comité d'audit et de gestion de risques (le « **comité d'audit** ») et (ii) le comité de gouvernance et de rémunération (le « **comité de gouvernance** »). Chaque comité fonctionne selon la charte écrite approuvée par le conseil, qui définit ses obligations et ses responsabilités. Le conseil peut, à l'occasion, constituer et maintenir des comités supplémentaires ou différents comme il le juge nécessaire ou souhaitable.

Indépendance des comités du conseil

Le comité d'audit et le comité de gouvernance sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants qui satisfont aux exigences imposées par la loi, les autorités de réglementation et les bourses applicables à la participation à un tel comité. En outre, tous les membres du comité d'audit doivent être indépendants et posséder des compétences financières pour l'application du *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

Nomination des membres des comités du conseil

Le comité de gouvernance est responsable, sur consultation du président du conseil, de formuler des recommandations au conseil concernant les affectations des administrateurs à divers comités. Après avoir examiné les recommandations du comité de gouvernance, le conseil est chargé de nommer le président et les membres des comités chaque année.

Réunions des comités

Le président de chaque comité du conseil, en consultation avec les membres du comité, établit l'ordre du jour, la fréquence et la durée des réunions, à condition toutefois que les comités se réunissent au moins aussi souvent que prévu dans le mandat du comité. Les membres des comités sont invités à proposer d'ajouter des questions à l'ordre du jour et ils peuvent soulever à une réunion du comité des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour. Le président de chaque comité présente un rapport au conseil sur le résultat de chaque réunion.

5. DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

Relation du conseil avec la direction

Le conseil peut s'adresser en tout temps à la haute direction et aux autres employés de la Société. Le CEO ou le secrétaire de la Société coordonne l'accès à ces personnes. Le comité de gouvernance examine et évalue à l'occasion la qualité de la relation entre la haute direction et le conseil, et il peut recommander des modifications s'il le juge nécessaire ou souhaitable.

Sélection du CEO

Le comité de gouvernance a la responsabilité d'identifier des candidats au poste de CEO et d'en désigner le titulaire en vue de sa nomination par le conseil. À cette fin, il étudie notamment l'intégrité, l'expérience des candidats, leur connaissance de l'environnement fonctionnel de la Société, leurs qualités de leadership, leurs connaissances, leurs habiletés, leurs compétences et leur réputation dans le monde des affaires.

Évaluation du CEO

Le comité de gouvernance évalue chaque année le rendement du CEO par rapport aux buts et aux objectifs fixés; le comité de gouvernance examine et évalue la rémunération du CEO, et il formule des recommandations à cet égard au conseil pour approbation. Le président du conseil et le président du comité de gouvernance présentent les résultats de cet examen annuel au CEO.

Planification de la relève

Le conseil croit que la planification de la relève est un élément essentiel du processus continu qui contribue de façon importante au succès de la Société. Le CEO fournit un rapport annuel détaillé au comité de gouvernance et en fait une présentation sommaire au conseil. La Société a mis en place un plan de relève visant le CEO et les autres membres clés de la haute direction, et identifié d'éventuels candidats pour remplacer le CEO en cas d'incapacité imprévue. Le comité de gouvernance s'est vu confier la responsabilité de surveiller, d'examiner avec la direction et de formuler des recommandations concernant la planification de la relève de la Société et de faire rapport au conseil sur ces questions.

6. GESTION DES RISQUES

Le conseil doit constamment avoir une bonne compréhension des principaux risques associés aux activités de la Société et s'assurer que la direction a mis en œuvre des stratégies adéquates pour y faire face. Il incombe à la direction de s'assurer que le conseil et ses comités sont tenus au courant de l'évolution de ces risques en temps opportun.

Il est primordial que le conseil saisisse et appuie les principales décisions prises par la direction à l'égard des risques, notamment en ce qui concerne le bon équilibre entre les risques et les avantages. Le comité d'audit s'est vu confier la responsabilité de surveiller, d'examiner avec la direction et de formuler des recommandations concernant les programmes et les politiques de la Société qui ont trait à la gestion de ses principaux risques et de faire rapport au conseil sur ces questions.

7. SYSTÈME DE CONTRÔLE INTERNE ET DE GESTION DE L'INFORMATION

Le conseil a délégué au comité d'audit la responsabilité de surveiller les procédures de contrôle interne, d'en évaluer l'efficacité et de veiller au respect des politiques de la Société. Le comité d'audit fait des rapports au conseil sur ces questions. Le comité d'audit demande à la direction de mettre en œuvre et de maintenir des systèmes de contrôle interne appropriés et rencontre les auditeurs externe et interne de la Société, avec la direction, au moins une fois par trimestre pour évaluer l'efficacité de ces systèmes de contrôle.

8. ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le conseil a adopté un code de conduite (le « **code** »). Le conseil s'attend à ce que tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société agissent selon les normes éthiques les plus élevées qui soient et qu'ils adhèrent au code. Le conseil ne permet pas que des administrateurs ou de hauts dirigeants de la Société dérogent aux politiques en matière d'éthique. Le conseil demande à tous les administrateurs, dirigeants et employés de fournir une attestation annuelle de conformité au code.

Chaque administrateur est également tenu de déclarer au conseil tout conflit d'intérêts éventuel ou réel qu'il peut avoir avec la Société. Les politiques de 5N Plus sur les conflits d'intérêts sont reflétées dans le code, dans les présentes lignes directrices et dans les directives supplémentaires fournies au conseil. Si un administrateur est en situation de conflit d'intérêts réel ou éventuel, il doit en informer promptement le président du conseil et le président du comité de gouvernance. L'administrateur ne doit recevoir ni examiner aucun document relatif au sujet du conflit, ni assister à une partie quelconque d'une réunion au cours de laquelle la question est discutée ou participer à un vote sur la question, sauf si le conseil ou le comité en question a expressément déterminé qu'il convient de le faire. S'il y a un conflit d'intérêts important qui ne peut pas être résolu, l'administrateur visé doit démissionner.

Confidentialité

Aux termes du code, les administrateurs doivent protéger la confidentialité des renseignements qui leur sont confiés par la Société et de tout autre renseignement confidentiel sur la Société qui leur est communiqué, de quelque source que ce soit, en leur qualité d'administrateur, sauf lorsque la communication est autorisée ou exigée par la loi.

9. POLITIQUE DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

La Société a pris l'engagement de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante conforme aux exigences législatives et réglementaires, tout en protégeant la confidentialité, si nécessaire, lorsque cela est permis. Le conseil ou son comité pertinent, examine le contenu des communications importantes de la Société aux actionnaires et au public investisseur, notamment les rapports trimestriels et annuels, les communiqués, et il approuve la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, la notice annuelle et tout prospectus qui peuvent être publiés.

10. CONSEILLERS

Dans l'exercice de ses fonctions, le conseil et chaque comité (en ce qui concerne les fonctions de ce comité) peuvent, à l'occasion, retenir les services d'un conseiller externe aux frais de la Société et fixer ses honoraires et les autres conditions de son mandat. Ces conseillers peuvent comprendre des conseillers, des auditeurs et d'autres professionnels, selon le cas.

11. POLITIQUES ET LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance du conseil examine périodiquement les présentes lignes directrices en matière de gouvernance et recommande au conseil toute modification à y apporter. Des exemplaires de la version à jour des présentes lignes directrices en matière de gouvernance, du code de la Société et de la charte du conseil d'administration ainsi que de chaque comité du conseil d'administration seront affichés sur le site Web de la Société.