

CHARTRE DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

HECLA MINING COMPANY

9 décembre 2022

OBJET

Le comité de la rémunération (le « Comité ») a pour principales fonctions (1) de s'acquitter des responsabilités du conseil d'administration (le « Conseil ») à l'égard de la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction (2) d'élaborer et de superviser les politiques et les programmes de rémunération de la direction de la Société, (3) de présenter des recommandations au Conseil en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs, et (4) d'aider le Conseil à surveiller la culture de la Société ainsi que ses stratégies de gestion du capital humain.

COMPOSITION ET QUALIFICATIONS DU COMITÉ

Le Comité se compose d'au moins trois administrateurs, chacun répondant aux obligations d'indépendance stipulées dans toute loi, réglementation et exigence d'inscription de la Bourse de New York en vigueur, ou si la Société n'est pas inscrite à la Bourse de New York, toute exigence d'inscription de toute autre bourse. En outre, un administrateur ne peut y siéger à moins (i) d'être un administrateur non employé, au sens donné dans la règle 16b-3 de la loi des États-Unis intitulée *Securities Exchange Act of 1934* en sa version modifiée, et (ii) de satisfaire aux exigences applicables à un administrateur externe, au sens donné dans le paragraphe 162(m) du *Internal Revenue Code of 1986* des États-Unis, en sa version modifiée, et dans les règlements pris en application de celui-ci (collectivement, les « Règles du paragraphe 162[m] »).

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale recommande au Conseil la nomination des membres du Conseil, qui sont nommés chaque année à la première réunion du Conseil qui est tenue après une assemblée des actionnaires au cours de laquelle des administrateurs sont élus. Chaque membre siège jusqu'à (i) la prochaine assemblée annuelle des actionnaires; (ii) sa démission; (iii) la nomination en bonne et due forme de son successeur; ou (iv) sa destitution du Comité par le Conseil avec ou sans motif valable. Le Conseil désigne un président (le « Président ») parmi les membres du Comité et un secrétaire, lequel peut être membre ou non du Comité ou du Conseil.

RÉUNIONS

Le Comité se réunit au moins deux fois par année et plus fréquemment, s'il le juge nécessaire. Une réunion du Comité peut être tenue par téléphone, par voie électronique ou par tout autre moyen de communication garantissant une bonne communication entre toutes les personnes qui y participent. Le Président du Comité (ou, en son absence, un membre désigné par les membres du Comité présents) présidera chaque réunion et, en collaboration avec les autres membres du Comité et de la direction, établira l'ordre du jour de chaque réunion. Le Comité peut demander à un

membre de la direction ou à un employé de la Société, ou de l'une de ses filiales, ou à toute autre personne à qui le Comité demande conseil, d'assister à l'une de ses réunions dans le but de lui fournir des renseignements particuliers, mais le Comité se réserve le droit, à son gré, de se réunir à huis clos à tout moment.

Le Comité fait régulièrement rapport au Conseil (i) après les réunions du Comité, (ii) concernant d'autres questions qui touchent à l'exercice de ses responsabilités, et (iii) au sujet de recommandations qu'il estime pertinentes. Le rapport au Conseil peut prendre la forme d'un rapport oral du Président du comité ou d'un autre membre désigné par le Comité à cette fin. Le Comité tiendra le procès-verbal par écrit de ses réunions et le mettra à la disposition de chacun de ses membres. Le Comité pourra également prendre des mesures à l'occasion par voie de consentement écrit unanime.

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

Ce qui suit constitue les fonctions et responsabilités courantes dont s'acquitte le Comité. Ces fonctions et responsabilités servent à guider le Comité, étant entendu que celui-ci peut les modifier et les compléter en fonction des circonstances, dans la mesure autorisée par les règlements internes de la Société, les lois applicables et les normes d'inscription à la bourse.

Afin d'exécuter ses fonctions et responsabilités, le Comité doit :

1. Examiner et évaluer le caractère adéquat de la présente charte au moins une fois par année et, au besoin ou s'il est souhaitable de le faire, soumettre les modifications proposées au Conseil à des fins d'approbation.
2. Évaluer chaque année l'efficacité du Comité, notamment en ce qui a trait au respect de la présente charte, et présenter au Conseil, le cas échéant, des recommandations visant à modifier les procédures ou les politiques qui régissent les activités du Comité. Le Comité effectue cette évaluation de la manière qu'il juge appropriée.
3. Faire l'examen et discuter avec la direction de la Société de l'analyse de la rémunération qui doit être incluse dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société, et déterminer s'il faut recommander au Conseil de l'inclure ou non; produire un rapport annuel du comité de la rémunération pour inclusion dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société, conformément aux règles de la Securities and Exchange Commission et dans la mesure requise par ces règles.
4. Examiner la convenance et la forme de la rémunération des membres de la haute direction, notamment du chef de la direction, pour veiller à ce que la rémunération reflète de façon réaliste les risques et les responsabilités associés à ces postes.

5. Examiner et approuver, chaque année, les buts et objectifs de la Société liés à la rémunération du chef de la direction, évaluer la performance de ce dernier par rapport à ces buts et objectifs, et approuver le niveau de sa rémunération en fonction de cette évaluation. Lors de l'établissement de l'élément incitatif à long terme de la rémunération du chef de la direction, le Comité doit prendre en compte, outre les autres facteurs pertinents, le rendement de la Société, le rendement relatif et absolu pour les actionnaires, la valeur des primes d'incitation semblables accordés aux chefs de la direction de sociétés comparables et les attributions accordées au chef de la direction lors des années antérieures. Le chef de la direction n'est pas présent lorsque le comité délibère ou vote sur sa rémunération.
6. Examiner la convenance et la forme de la rémunération des administrateurs non employés et veiller à ce que la rémunération reflète de façon réaliste les risques et les responsabilités associés à ces postes, et présenter au Conseil pour son approbation des recommandations quant au montant et à la composition de la rémunération devant être versée aux membres du Conseil et de ses comités.
7. Examiner périodiquement et approuver les buts et objectifs portant sur la rémunération des membres de la haute direction de la Société, évaluer leur performance par rapport à ces buts et objectifs, et établir leur niveau de rémunération en fonction de cette évaluation.
8. Examiner l'évaluation faite par le chef de la direction quant à la performance des autres membres de la haute direction ainsi que ses recommandations quant au montant de la rémunération qui devrait leur être versée, et approuver après délibération.
9. Examiner les recommandations formulées par le chef de la direction et le premier vice-président, directeur administratif (ou poste semblable) concernant la participation aux régimes et l'octroi d'une rémunération à base d'actions aux employés qui ne sont pas des membres de direction de la Société, et les approuver après délibération.
10. Examiner périodiquement les régimes de rémunération et d'avantages de la Société, notamment les régimes de rémunération incitative en espèces et à base d'actions, en fonction des buts et objectifs fixés à l'égard de ces régimes et, si le Comité le juge approprié, adopter de nouveaux régimes ou modifier ceux en vigueur ou, s'il est nécessaire que le Conseil approuve l'adoption ou la modification de ces régimes aux termes des lois, des réglementations ou des exigences d'inscription d'une bourse en vigueur, ou si le Comité le juge approprié, recommander au Conseil l'adoption de nouveaux régimes ou la modification des régimes existants (dans chaque cas, sous réserve de l'approbation des actionnaires de la Société dans la mesure où elle est requise par les lois, les réglementations et les exigences d'inscription d'une bourse en vigueur).

11. Administrer et exercer tous les pouvoirs qui lui sont conférés aux termes des régimes de rémunération et d'avantages de la Société, notamment les régimes de rémunération incitative en espèces et à base d'actions, y compris le pouvoir (a) d'accorder des unités d'actions subalternes, des options d'achat d'actions et d'autres attributions fondées sur des titres de capitaux propres (b) d'établir des objectifs de rendement et de déterminer s'ils ont été atteints (c) d'adopter des politiques aux termes de ces régimes et (d) d'accorder d'autres attributions sous forme d'avantages ou de rémunération aux termes de ces régimes.
12. S'acquitter des fonctions et responsabilités qu'il peut être amené à assumer en vertu des modalités d'un régime de rémunération à base d'actions ou de tout autre régime de rémunération.
13. Examiner, approuver et, s'il y a lieu, soumettre à l'approbation du Conseil (a) tout autre régime ou arrangement proposé qui offre ou procure un incitatif, une indemnité de retraite, une autre forme de rémunération ou des avantages directs ou indirects à un ou plusieurs membres de la haute direction de la Société (exception faite de régimes ou d'arrangements offrant des avantages qui n'établissent pas de distinction par leur portée, leurs modalités ou leur fonctionnement en faveur des membres de la haute direction par rapport à ceux offerts aux employés salariés), et (b) toute modification importante à un tel régime ou arrangement.
14. Examiner et approuver (a) toute entente d'embauche, d'indemnité de départ ou de changement de contrôle entre la Société et un membre de la haute direction en poste ou proposé et (b) toute prolongation ou modification importante envisagée d'une telle entente.
15. Examiner à l'occasion les lignes directrices sur l'actionnariat des membres de la haute direction et des administrateurs non employés, formuler des recommandations concernant l'adoption de ces lignes directrices et veiller à ce qu'elles soient respectées.
16. Examiner la mise en œuvre ou la révision de toute politique de récupération qui permet à la Société de récupérer la rémunération versée à des membres de la haute direction et à d'autres employés, approuver cette politique et la soumettre à l'approbation du Conseil.
17. Examiner les questions devant être soumises au vote des actionnaires de la Société, y compris un vote consultatif, relativement à la rémunération des membres de la haute direction, la fréquence de ces votes consultatifs, le cas échéant, de même que les mesures à prendre à l'issue du vote, et présenter des recommandations au conseil à cet égard.

18. Évaluer les résultats des votes consultatifs portant sur la rémunération des hauts dirigeants et la fréquence de ces votes.
19. Superviser les risques associés aux programmes de rémunération de la Société et revoir régulièrement les incitatifs ainsi que les risques importants découlant des programmes de rémunération à l'intention des membres de la direction et des employés de la Société, ou s'y rattachant, et formuler des recommandations quant aux stratégies à adopter afin d'atténuer ces risques.
20. S'assurer que, dans la circulaire de sollicitation de procurations, la direction présente les risques identifiés découlant des politiques et des pratiques de rémunération de la Société qui pourraient raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur celle-ci.
21. Établir la politique de la Société à l'égard des Règles du paragraphe 162(m) et déterminer dans quels cas la rémunération peut être versée par la Société sans déduction possible aux fins de l'impôt sur le revenu fédéral.
22. Établir un groupe de référence formé de sociétés comparables ainsi qu'une position ou une plage concurrentielle cible à l'égard du programme de rémunération des cadres de la Société et de ses éléments individuels.
23. Examiner périodiquement le programme de relève des membres de la haute direction et présenter des recommandations au Conseil en ce qui a trait à la planification de la relève. Concernant la planification de la relève, le Comité étudiera périodiquement le sujet du perfectionnement de la direction avec le chef de la direction.
24. Examiner et évaluer les rapports de la direction, et préparer des rapports et des recommandations à l'intention du Conseil, comme il conviendra, sur la culture et les stratégies de la Société relatives à la gestion du capital humain, notamment le perfectionnement des talents, la comparaison du rendement avec les objectifs en matière de talents et de diversité, les enjeux importants liés à la conduite et toute mesure connexe liée au personnel (notamment, sans s'y limiter, les mesures relatives à la rémunération), dans chaque cas, aux plus hauts échelons de la direction.
25. Faire rapport au Conseil après chaque réunion du Comité et à tout autre moment que le Conseil peut juger approprié.
26. Effectuer toute autre activité que le Conseil d'administration peut juger, à l'occasion, nécessaire ou appropriée.

DÉLÉGATION

Le Comité est habilité à former des sous-comités composés d'un ou plusieurs de ses membres, et à leur déléguer ses pouvoirs, selon les besoins ou comme il conviendra. Chaque sous-comité jouit des pleins pouvoirs et de l'autorité du Comité, dans la mesure de l'autorité qui lui a été déléguée ou qui a été déléguée à ses membres.

CONSEILLERS EXTERNES

Le Comité peut à sa seule discrétion, retenir les services de conseillers en rémunération, de conseillers juridiques indépendants ou d'autres conseillers (les « Conseillers »), solliciter leurs conseils ou mettre fin à leur mandat. Le Comité est directement responsable de la nomination de ces Conseillers, de leur rémunération et de la supervision de leurs travaux. La Société doit fournir un financement approprié, établi par le Comité, pour le versement d'une rémunération raisonnable aux Conseillers dont les services sont retenus par le Comité.

Avant de choisir un Conseiller, et chaque année pour les Conseillers dont les services sont retenus sur une base régulière, le Comité doit tenir compte de tous les facteurs pertinents pour assurer leur indépendance de la direction, notamment les facteurs d'indépendance qui sont énoncés ci-après. Le Comité doit procéder à une évaluation de l'indépendance de tout Conseiller dont il retient les services. Les facteurs d'indépendance que le Comité doit prendre en compte, en plus de tout autre facteur qu'il juge pertinent, sont les suivants : (1) si le cabinet du conseiller fournit d'autres services à la Société; (2) le montant des honoraires versés par la Société au cabinet du conseiller par rapport aux autres honoraires qu'il touche avec ses autres clients; (3) les politiques du cabinet du conseiller en matière de conflits d'intérêts; (4) tout rapport professionnel ou personnel entre le conseiller et les membres du Comité; (5) toute action de la Société détenue par le conseiller; et (6) toute relation, de nature professionnelle ou personnelle, entre le conseiller, son cabinet et les membres de la haute direction de la Société.

Outre l'évaluation de l'indépendance susmentionnée, le Comité doit déterminer si les travaux d'un conseiller en rémunération ont déjà soulevé des conflits d'intérêts et, le cas échéant, examiner l'information proposée sur la nature du conflit et sa résolution dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société. Les facteurs d'indépendance énoncés ci-dessus sont au nombre des facteurs que le Comité doit prendre en compte pour savoir s'il existe un conflit d'intérêts.

MODIFICATION

Le Conseil a le pouvoir de corriger ou de modifier toute disposition de la présente Charte en tout temps.

APPROUVÉ : Conseil d'administration

DATE : 9 décembre 2022