

CHARTRE DU COMITÉ DE LA RÉMUNÉRATION

HECLA MINING COMPANY 21 février 2020

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, et (3) de présenter des recommandations au conseil en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs.

COMPOSITION DU COMITÉ ET ADMISSIBILITÉ

Le comité se compose d'au moins trois administrateurs, chacun d'entre eux répondant aux exigences en matière d'indépendance des lois et règlements applicables et aux exigences d'inscription applicables de la Bourse de New York ou, si la Société n'est pas inscrite à la cote de la Bourse de New York, aux exigences d'inscription de toute autre bourse applicables. En outre, un administrateur ne peut y siéger à moins (i) d'être un administrateur non-employé, au sens donné à l'expression « Non-employee Director » à 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 à l'expression « outside director » au paragraphe (m) de l'article 162 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 de l'article 162(m) »).

Le comité de gouvernance et de nomination des administrateurs recommande au conseil la nomination des membres du comité, qui sont nommés chaque année à la première réunion du conseil qui est tenue après une assemblée des actionnaires à laquelle des administrateurs sont élus et chaque membre occupe ses fonctions 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, ainsi qu'un secrétaire qui peut, mais ne doit pas nécessairement, être membre 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, électroniquement ou par d'autres moyens de communication qui permet d'assurer 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 dirigeant ou un employé de la

Société ou de l'une de ses filiales, ou encore à toute autre personne dont il sollicite les conseils, d'assister à l'une de ses réunions afin de lui fournir certains renseignements, mais le comité se réserve le droit, à son gré, de se réunir à huis clos à tout moment.

Le comité communique régulièrement avec le conseil : (i) après la tenue de ses réunions; (ii) afin de traiter de toute question ayant trait à l'exercice de ses responsabilités; et (iii) pour lui faire part des recommandations qu'il juge pertinentes. Il peut à ces fins communiquer verbalement avec le conseil par l'entremise du président du comité ou de tout autre membre qu'il désigne à cet effet. Le comité dressera un procès-verbal de ses réunions et il le rendra disponible à tous les membres du conseil. À l'occasion, le comité peut également adopter des mesures par voie de consentement écrit unanime.

FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

On trouvera ci-après la liste des fonctions et des responsabilités courantes dont s'acquitte le Comité dans le cadre de son mandat. 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 cote des bourses de valeurs.

Dans le cadre de 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. Cette évaluation est effectuée de la manière que le comité juge appropriée.
3. Examiner l'analyse de la rémunération devant être incluse dans la circulaire annuelle de sollicitation de procurations par la direction de la Société, en discuter avec la direction de la Société, déterminer s'il doit recommander au conseil de l'inclure dans la circulaire de sollicitation et 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 le niveau et le mode de la rémunération des membres de la haute direction, notamment du chef de la direction, pour s'assurer qu'ils sont adéquats et veiller à ce que la rémunération reflète de façon réaliste les risques et les responsabilités associés aux postes occupés.

5. Examiner et approuver chaque année les objectifs de la Société liés à la rémunération du chef de la direction, évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs et approuver le niveau de sa rémunération en fonction de cette évaluation. Lorsqu'il établit la composante 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 incitatifs semblables accordés aux chefs de la direction de sociétés comparables et les attributions dont le chef de la direction a bénéficié par le passé. Le chef de la direction n'est pas présent lorsque le comité délibère et vote sur sa rémunération.
6. Examiner le niveau et le mode de la rémunération des administrateurs externes pour s'assurer qu'ils sont adéquats 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 objectifs portant sur la rémunération des membres de la haute direction de la Société, évaluer leur rendement par rapport à ces objectifs et établir leur niveau de rémunération en fonction de cette évaluation.
8. Examiner l'évaluation que fait le chef de la direction du rendement des autres membres de la haute direction ainsi que les recommandations qu'il formule 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 directeur des ressources humaines (o función similar) concernant la participation aux régimes et l'octroi d'une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres à l'intention des employés qui ne sont pas des dirigeants de la Société, et 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 fondée sur des titres de capitaux propres, en fonction des 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 ou des règlements applicables ou des exigences d'inscription de bourses de valeurs ou si le comité le juge approprié, recommander au conseil l'adoption de nouveaux régimes ou la modification de ceux en vigueur (dans chaque cas, sous réserve de l'approbation des actionnaires de la Société dans la mesure où elle est requise par les lois, les règlements et les exigences d'inscription d'une bourse).

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 fondés sur des titres de capitaux propres, 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. 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.
13. Examiner et approuver (a) toute entente d'embauche, de cessation d'emploi 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.
14. Examiner à l'occasion les directives touchant l'actionnariat des membres de la haute direction et des administrateurs qui ne sont pas à l'emploi de la Société, faire des recommandations au conseil concernant leur adoption et veiller au respect de ces directives.
15. Examiner, approuver et soumettre à l'approbation du conseil la mise en œuvre ou la révision de toute politique permettant à la Société de recouvrer la rémunération versée à des membres de la haute direction ou à d'autres employés.
16. 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.
17. Évaluer les résultats du dernier vote consultatif portant sur la rémunération des hauts dirigeants de la Société.
18. Superviser les risques associés aux programmes de rémunération de la Société et revoir régulièrement les incitatifs ainsi que les risques importants relatifs aux programmes de rémunération à l'intention des dirigeants et des employés de la Société et formuler des recommandations quant aux stratégies à adopter afin de

réduire ces risques.

19. Veiller à ce que la direction divulgue dans la circulaire de sollicitation de procurations de la Société les risques imputables aux politiques et aux pratiques en matière de rémunération de la Société qui pourraient raisonnablement avoir une incidence défavorable importante sur celle-ci.
20. Établir la politique de la Société à l'égard des règles de l'article 162(m) et déterminer dans quels cas la rémunération peut être versée par la Société sans procurer de possibilité de déduction aux fins de l'impôt sur le revenu fédéral.
21. 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.
22. 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. Le comité examine périodiquement avec le chef de la direction la question du perfectionnement des cadres.
23. Faire rapport au conseil après chacune de ses réunions ainsi qu'à tout autre moment que le conseil juge approprié.
24. Exercer toute autre activité selon ce que le conseil d'administration peut, à l'occasion, juger nécessaire ou approprié.

DÉLÉGATION DE POUVOIRS

Le comité est habilité à former des sous-comités composés d'un ou de plusieurs membres du comité, selon les besoins, et à leur déléguer des pouvoirs. Chaque sous-comité et chacun de ses membres possèdent tous les pouvoirs dévolus au comité dans le cadre du mandat qui est confié au sous-comité.

CONSEILLERS EXTERNES

Le comité peut, à sa seule appréciation, 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 à tous les ans en ce qui a trait aux 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 des

facteurs ci-après. Le comité doit procéder à une évaluation de l'indépendance de tout conseiller dont il retient les services. Les facteurs d'indépendance dont doit tenir compte le comité, outre les autres facteurs qu'il peut juger pertinents, sont les suivants : (1) déterminer si le cabinet du conseiller fournit d'autres services à la Société; (2) le cas échéant, déterminer le montant des honoraires versés par la Société au cabinet du conseiller par rapport aux honoraires que celui-ci perçoit d'autres clients; (3) s'enquérir des politiques du cabinet du conseiller en matière de conflits d'intérêts; (4) déterminer s'il existe des rapports professionnels ou personnels entre le conseiller et les membres du comité; (5) déterminer si le conseiller est actionnaire de la Société; (6) déterminer s'il existe des rapports professionnels ou personnels entre le conseiller, le cabinet du conseiller et les membres de la haute direction de la Société.

Outre l'évaluation de l'indépendance précitée, le comité doit déterminer si les travaux d'un conseiller en rémunération ont déjà soulevé des conflits d'intérêts et, le cas échéant, examiner la divulgation proposée de la nature du conflit et de sa résolution dans la circulaire de sollicitation de la Société. Les facteurs d'indépendance énoncés ci-dessus font partie des facteurs dont doit tenir compte le comité lorsqu'il détermine s'il existe un conflit d'intérêts.

MODIFICATIONS

Le conseil a le pouvoir de modifier les dispositions de la présente charte à tout moment.

APPROUVÉ PAR : le conseil d'administration

DATE : 21 février 2020