

## **CHARTRE DU COMITÉ DE RÉMUNÉRATION**

---

Le conseil d'administration (le « Conseil ») de Corporation Lithium Éléments Critiques (« Critical Elements » ou la « Société ») a mis en place un Comité de rémunération (le « Comité ») dont la composition, les pouvoirs et les responsabilités sont décrits dans la présente Charte, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre par le Conseil.

### **MANDAT ET OBJECTIFS**

Le mandat du Comité de rémunération est d'aider le Conseil à remplir son devoir de surveillance en ce qui concerne l'alignement de la rémunération et des primes d'encouragement sur les objectifs stratégiques de la Société à court et à long terme, notamment :

- la rémunération du chef de la direction (« CEO ») de la Société et des autres dirigeants (« Dirigeants »);
- l'élaboration et la supervision de la structure, des politiques et des programmes de la Société en matière de rémunération de la direction,
- la production d'un rapport annuel sur la rémunération des Dirigeants en vue de sa diffusion publique dans la circulaire de procuration de la Société ou d'une quelconque autre manière, comme l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables et les règlements promulgués en vertu de celles-ci.

### **COMPOSITION**

Le Comité doit être composé d'au moins trois (3) administrateurs, tel que déterminé par le Conseil chaque année après l'assemblée générale annuelle. Tous les membres du Comité doivent être « indépendants » au sens des règles applicables des autorités de réglementation des valeurs mobilières et des bourses (les « Normes d'inscription ») et doivent nommer l'un des membres pour présider le Comité.

Les membres du Comité sont élus par le Conseil lors de la première réunion qui succède à l'assemblée générale annuelle. Les membres doivent exercer leurs fonctions jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment nommés ou que lesdits membres démissionnent, atteignent la limite d'âge ou soient révoqués du Comité par le Conseil. Le Conseil peut combler une vacance au sein du Comité par une nomination parmi les administrateurs de la Société. À moins qu'un président ne soit élu par le Conseil, les membres du Comité peuvent désigner un président par un vote majoritaire de tous les membres du Comité.

Le Comité peut former des sous-comités et leur déléguer des pouvoirs, le cas échéant.

## **RÉUNIONS ET PROCÉDURES**

Le Comité se réunit au moins deux (2) fois par an, voire plus si nécessaire, pour s'acquitter de ses responsabilités.

Toutes les résolutions prises lors des réunions du Comité font l'objet d'un vote à la majorité. En cas d'égalité des voix, le Président n'a pas droit à une seconde voix. En l'absence du Président du Comité à une réunion, les membres élisent un président de séance parmi les membres qui sont présents.

Le quorum des réunions du Comité est constitué de la majorité de ses membres. Les règles régissant la convocation, la tenue, la conduite et l'ajournement des réunions du Comité sont les mêmes que celles qui régissent les réunions du Conseil, notamment en ce qui concerne l'utilisation de la téléconférence, de la vidéoconférence et d'autres équipements de communication semblables.

Chaque réunion inclut une séance du Comité à huis clos sans les membres de la direction. Dans le cas où leurs services sont retenus, le Comité tient également des séances à huis clos avec des consultants externes en rémunération, au moins une fois par an.

Le Comité établit des procès-verbaux, qu'il présente ensuite au Conseil. Au besoin, il peut nommer un secrétaire de séance qui ne fait pas partie des membres du Comité.

## **RAPPORT AU CONSEIL**

À la suite de chaque réunion, le Président du Comité fait rapport au Conseil de toute question qu'il a examinée, des recommandations qu'il souhaite soumettre à l'approbation du Conseil, ainsi que de toute mesure qu'il a prise.

## **RESPONSABILITÉS, FONCTIONS ET POUVOIRS**

La principale responsabilité du Comité est d'aligner les mesures d'incitation financière sur les objectifs et stratégies de la Société.

Le Comité assume les fonctions et les responsabilités générales suivantes :

### **Stratégie, politiques et programmes de rémunération**

Dans le cadre de ses responsabilités, le Comité examine, notamment, la stratégie, les politiques et les programmes de rémunération de la Société pour les administrateurs, les dirigeants et les employés, et formule des recommandations au Conseil à cet égard. Lors de cet examen, le Comité s'assure que ces politiques et programmes :

- sont cohérents au regard des risques, fonctions et responsabilités associés à chaque poste;

- sont suffisamment compétitifs pour attirer, retenir et motiver des talents;
- sont élaborés par rapport aux données de rémunération du marché pour des rôles et niveaux de responsabilité similaires au sein du groupe de référence de la Société;
- font coïncider les intérêts du CEO et des Dirigeants avec ceux des actionnaires; et
- se fondent sur des objectifs de performance individuels et de la Société.

Le Comité établit un groupe de référence de sociétés comparables, ainsi qu'un positionnement ou un barème concurrentiel cible pour le programme de rémunération des dirigeants de la Société et autres éléments d'ordre individuel.

### **Rendement et rémunération des dirigeants**

Le Comité examine, en consultation avec le CEO, et fait des recommandations au Conseil en ce qui concerne les buts et objectifs organisationnels et individuels pertinents pour la rémunération du CEO et des autres Dirigeants; évalue le rendement du CEO et des autres Dirigeants à la lumière de ces buts et objectifs; et recommande au Conseil le montant et la composition de la rémunération du CEO et des autres Dirigeants en fonction de cette évaluation.

Lors de l'examen du rendement annuel et de l'établissement de structures de rémunération, le Comité tient compte des commentaires et recommandations d'autres comités du Conseil, tels que le Comité technique et le Comité de responsabilité sociale et environnementale, sur les sujets relevant de leur compétence.

En rendant ses décisions, le Comité doit tenir compte du degré d'atteinte des buts et objectifs, de la performance de Critical Elements et du rendement pour les actionnaires par rapport à ses pairs, des recommandations du CEO pour les Dirigeants, de la rémunération des CEO et des Dirigeants des sociétés comparables, des primes accordées au CEO et aux Dirigeants au cours des années précédentes, et de tout autre facteur que le Comité estime pertinent. Le CEO n'est pas présent lors du vote ou des délibérations concernant sa rémunération.

### **Contrats des Dirigeants**

Le Comité examine et approuve s'il y a lieu, les contrats de travail, les indemnités de départ, les accords liés à la retraite, les accords et dispositions en cas de changement de contrôle, ainsi que les éventuels avantages spéciaux ou nouveaux pour chaque dirigeant, sous réserve de l'approbation du Conseil.

### **Rémunération des administrateurs**

Le Comité examine et fait des recommandations au Conseil en ce qui concerne la rémunération à verser aux administrateurs siégeant au Conseil et aux comités du Conseil.

### **Plan de rémunération à base d'actions**

Le Comité administre tout plan de la Société en matière de rémunération à base d'actions, notamment en examinant les recommandations de la direction conformément à ses conditions. Sous réserve des conditions de tout plan de rémunération à base d'actions, le Comité examine et formule des recommandations au Conseil pour approbation en ce qui concerne, entre autres : la détermination des participants aux plans de rémunération à base d'actions de Critical Elements, les attributions d'options sur actions et d'unités d'actions assujetties à des restrictions (notamment les attributions d'unités d'actions liées au rendement), le nombre d'actions ordinaires de la Société pouvant être achetées en vertu de chaque attribution d'options et l'attribution d'actions ordinaires pouvant être émises en vertu de celles-ci, le prix d'exercice, la période d'exercice, les conditions d'acquisition, les dispositions de résiliation et toutes autres conditions que le Comité peut proposer conformément aux conditions du plan d'options sur actions et du plan d'unités d'actions assujetties à des restrictions.

### **Engagement des actionnaires**

Le Comité gère les relations du Conseil avec les actionnaires sur les questions de rémunération des dirigeants.

### **Gestion des risques**

Le Comité aide le Conseil dans l'exercice de ses responsabilités en matière de surveillance des risques, notamment en s'assurant que les processus qui ont été mis en place permettent à la direction d'identifier les risques significatifs en matière de ressources humaines et de rémunération; en s'assurant que la direction met en place des plans d'action appropriés pour atténuer lesdits risques; et en surveillant la mise en œuvre par la direction desdits plans d'action.

### **Divulgence publique**

Le Comité examine et recommande au Conseil pour approbation l'analyse de la rémunération en vue de son inclusion dans la circulaire d'information de la direction de Critical Elements, conformément à la réglementation applicable. Le Comité examine et approuve (ou soumet des recommandations au Conseil pour approbation), avant toute publication, les autres communications publiques contenant de l'information relative aux questions évoquées dans la présente Charte et qui relèvent de la responsabilité du Comité.

### **Enquêtes**

Le Comité dirige et supervise les enquêtes sur toute question portée à son attention, dans la limite de ses compétences.

### **Accès à la direction et à l'information**

Le Comité a pleinement et librement accès aux dirigeants et employés de la Société, ainsi qu'à ses livres et à ses registres. Toute réunion ou tout contact que souhaite établir le Comité peut être organisé par le CEO ou le secrétaire corporatif, ou directement par le Président ou un autre membre du Comité. Le Comité utilisera sa capacité de jugement pour vérifier que ledit contact ne risque pas de perturber les activités commerciales de la Société.

### **Conseillers**

Le Comité a le pouvoir de solliciter, d'obtenir des conseils et de congédier tout consultant, avocat indépendant ou autre conseiller, pour l'aider dans l'exercice de ses fonctions. Critical Elements fournit le financement nécessaire, tel que déterminé par le Comité, pour le versement d'une rémunération raisonnable à tout conseiller qu'il sollicite. Le Comité a le pouvoir exclusif d'approuver les honoraires et conditions d'engagement desdits consultants, et est directement responsable du choix, de la rémunération et de la supervision des conseillers auxquels il fait appel.

### **Évaluation du Comité**

Le Comité doit faire un point, au moins une fois tous les deux ans, sur les fonctions, les responsabilités et la performance du Comité et déterminer s'il convient d'apporter des modifications à certaines pratiques du Comité ou à la présente Charte.

### **Autres missions**

Le Comité s'acquitte des responsabilités supplémentaires qui peuvent lui être déléguées occasionnellement par le Conseil, exigées par les documents constitutifs ou les statuts de Critical Elements ou requises par la loi applicable ou la réglementation boursière.

Date d'approbation par le conseil d'administration : 14 juin 2021  
Révisé : 3 octobre 2023