

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

OBJECTIF ET PORTÉE DE LA POLITIQUE

La présente politique en matière de diversité (la « Politique ») s'applique aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés de Corporation Lithium Éléments Critiques (« Critical Elements » ou la « Société »), ainsi qu'à ses filiales, divisions, sociétés affiliées et leurs administrateurs, dirigeants et employés respectifs, quel que soit leur poste au sein de la Société, en tout temps et dans toutes les juridictions commerciales.

La rigueur, le respect, la responsabilité, l'intégrité et la collaboration sont autant de valeurs prônées par Critical Elements. La Société s'engage à observer les normes les plus strictes en matière de transparence, de conduite des affaires et d'éthique dans ses activités commerciales, dans ses principes comptables et ses procédures d'information financière, ainsi que dans ses contrôles comptables et ses pratiques d'audit interne. La Société défend l'égalité des chances en tant qu'employeur et respecte l'ensemble de la législation et de la réglementation du travail dans la Province de Québec et partout ailleurs au Canada.

La Société s'est engagée à appliquer un système fondé sur le mérite pour la composition de son conseil d'administration (le « Conseil »), de sa haute direction et de son personnel s'inscrivant dans une culture axée sur la diversité et l'inclusion qui privilégie divers points de vue et diverses opinions et est exempte de discrimination et de préjugés.

Critical Elements sait que la diversité représente un véritable atout pour le Conseil et la haute direction. Elle permet de garantir l'existence d'un large éventail de points de vue, d'expériences et de connaissances qui sont indispensables à l'atteinte de l'objectif poursuivi par la Société. La diversité permet également d'éviter la « pensée de groupe » et fournit au Conseil et à la haute direction les moyens de mieux appréhender les risques et possibilités en les analysant sous divers angles.

Conformément à l'engagement de la Société énoncé ci-dessus, la présente Politique régit le processus de recrutement et de perfectionnement professionnel de talents aux caractéristiques et compétences diverses. La présente Politique offre un cadre sur lequel Critical Elements peut s'appuyer pour le recrutement, la constitution et la nomination de l'équipe de la haute direction et des membres du Conseil, dans le but de travailler avec des personnes compétentes, spécialisées et représentant une diversité d'expériences, d'horizons et de points de vue guidant la Société.

CONTRÔLE DE LA POLITIQUE

Le Comité de gouvernance et de nomination du Conseil examine et évalue chaque année la présente Politique pour vérifier qu'elle garantisse efficacement la diversité et l'inclusion au sein de la Société. Le Conseil se réserve le droit, sur la base des recommandations du Comité de gouvernance et de nomination, d'apporter des modifications à la présente politique lorsqu'il l'estime nécessaire.

DÉFINITION DE LA DIVERSITÉ

La diversité désigne l'ensemble des caractéristiques qui distinguent un individu d'un autre, notamment en termes de sexe, d'éducation, de religion, d'origine ethnique, de race, de nationalité, de culture, de langue, de statut d'autochtone, d'âge et de handicap.

DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL

Lors de l'identification et des candidats à nommer ou à proposer en vue de leur nomination au Conseil, le Comité de gouvernance et de nomination est responsable de décider en dernier ressort, selon un système fondé sur le mérite, qui prend en considération, de la personne qui dispose des compétences, des connaissances et de l'expérience spécifiques requises pour gérer les activités de la Société de manière efficace. De plus, le comité tient dûment compte de la diversité actuelle au sein du Conseil et de l'impact positif qu'une plus grande diversité pourrait avoir sur la Société et ses activités.

Une attention particulière est accordée à la diversité de genre lors de l'examen des nominations au Conseil. Le comité veille à ce que des efforts appropriés soient entrepris pour que des candidatures de femmes soient incluses et prises en compte pour les postes au conseil d'administration. En sus de ses propres recherches, le comité fait appel, si nécessaire, à des conseillers indépendants externes pour effectuer une recherche de candidats de façon à soutenir les objectifs de la Société en matière de diversité.

DIVERSITÉ AU SEIN DE LA HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction (« CEO ») est responsable de fournir le leadership exécutif nécessaire pour assurer le succès à long terme de Critical Elements et d'intégrer les politiques approuvées par le Conseil, notamment la Politique en matière de diversité, dans le processus de recrutement et de nomination des membres de l'équipe de la haute direction. Le CEO fait rapport chaque année au Comité de gouvernance et de nomination sur la mise en œuvre de la politique en matière de diversité.

Seuls les candidats les plus qualifiés, par leur expérience, leur formation, leur expertise, leurs compétences personnelles, leurs qualités et leurs connaissances générales et spécifiques du secteur

seront pris en considération. La prise en compte des critères de diversité dans le cadre de la détermination de la composition de l'équipe de la haute direction fait partie des objectifs de la présente Politique. Aux fins de la présente politique, la haute direction comprend les personnes occupant un poste de vice-président ou un poste plus élevé, ainsi que d'autres personnes spécifiquement désignées comme la haute direction par le conseil d'administration.

SUIVI ET RAPPORTS

Le Comité de gouvernance et de nomination est responsable de contrôler l'efficacité de la présente politique et de poursuivre les efforts visant à créer une culture diversifiée dans l'ensemble de la Société.

Le Comité de gouvernance et de nomination contrôle le processus de recrutement de la Société afin de s'assurer que le bassin de candidats potentiels satisfait aux exigences de diversité énoncées dans la présente Politique, dans la mesure où il représente la diversité des compétences et des points de vue. Ledit comité veille également à ce que les recherches de candidats incluent la recherche de candidates et, si nécessaire, fait appel à un tiers indépendant pour effectuer une recherche de candidats permettant de soutenir les objectifs de la Société en matière de diversité.

Le comité fait rapport au Conseil chaque année sur l'efficacité des procédures de nomination et recommande les modifications qu'il estime appropriées. Le Comité est également responsable de la divulgation publique annuelle sur le sujet de la diversité au sein de la notice d'information annuelle et de la circulaire d'information de la direction, et de mesurer le succès de Critical Elements par rapport aux objectifs énoncés dans la présente Politique.

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