POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

Version révisée – novembre 2022

NOUVEAU MONDE GRAPHITE

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Nouveau Monde Graphite Inc. (« **NMG** » ou la « **Société** ») s'efforce d'intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion (« DÉI ») dans sa culture d'entreprise et a adopté à cet égard la politique suivante (la « **Politique** ») qui définit les lignes directrices que NMG entend respecter afin de promouvoir la DÉI au sein de la Société et de son milieu.

Tout en cherchant à recruter ou à nommer les personnes les plus qualifiées pour un poste donné, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles, la Société reconnaît la valeur de la diversité, qui offre un éventail plus approfondi de perspectives et améliore les activités de la Société. Nous savons qu'en constituant une équipe diversifiée et inclusive, nous contribuons au succès de la Société, et créons de la valeur ajoutée pour NMG et ses parties prenantes. La direction fournit le cadre et l'orientation et il incombe à chacun.e au sein de NMG de maintenir une culture qui promeut et soutient les principes de diversité, d'équité et d'inclusion.

NMG est un employeur qui promeut l'accès égalitaire aux opportunités. Toutes les décisions concernant le recrutement, l'embauche, la promotion, la rémunération, les décisions relatives au développement professionnel tel que la formation, et toutes les autres conditions d'emploi sont prises sans égard à l'origine ethnique, la couleur, le milieu social, la religion, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, les responsabilités familiales, l'opinion politique, l'état civil ou toute condition physique ou mentale.

RECRUTEMENT

NMG promeut des pratiques de recrutement qui favorisent la DÉI et éliminent les barrières à l'emploi. La Société mise sur une main-d'œuvre talentueuse provenant de différents parcours personnels et professionnels, et bénéficiant de diverses expériences et formations. Dans ses efforts de recrutement et de dotation en personnel, la Société met de l'avant des procédures qui réduisent les biais et mettent l'emphase sur l'accès égalitaire aux opportunités pour tous.tes les candidat.e.s.

AVANCEMENT ET NOMINATIONS À L'INTERNE

Le personnel est le plus grand atout de la Société. NMG s'engage à offrir à ses employé.e.s un environnement de travail stimulant où leur esprit entrepreneurial, leurs initiatives, leur professionnalisme, leur leadership et leur engagement sont reconnus et encouragés. Pour ce faire, NMG soutient une structure organisationnelle qui permet des opportunités de promotion à l'interne.

La Société est fière de miser sur les forces de ses employé.e.s, de renforcer leurs compétences, et de leur offrir des opportunités de s'épanouir professionnellement et de progresser dans leur carrière. NMG s'efforce de créer un milieu de travail permettant l'atteinte du plein potentiel de son personnel, quelles que soient leurs différences. La Société reconnaît qu'une représentation équilibrée des groupes minoritaires aux postes de direction est nécessaire pour propulser le changement et favoriser l'émergence de leaders proactifs et engagés à tous les niveaux de l'organisation. Nous croyons qu'un groupe actif de gestionnaires diversifié.e.s et inclusifs.ives soutiendra et favorisera notre culture de DÉI en inspirant les autres par leurs actions, leur développement et celui de leurs équipes.

CULTURE ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

NMG s'engage à créer un environnement de travail dynamique et innovant qui encourage la liberté d'expression, le travail d'équipe et la créativité. NMG vise à créer une culture de travail rassurante, équitable et inclusive où chaque employé.e se sent valorisé.e et entendu.e. À ce titre, nous proposons des formations

à nos employé.e.s pour les sensibiliser aux comportements discriminatoires potentiels et aux biais inconscients. Nous ne tolérons aucun acte de discrimination ou de racisme, et nous nous attendons au même degré de conscience et de respect de la part de nos partenaires et fournisseurs. Nous reconnaissons que la culture est un facteur déterminant pour la rétention et la performance, et travaillons donc activement à façonner des pratiques, un langage commun, des activités et des traditions qui reflètent nos valeurs DEI.

RÉVISION

Le Vice-Président des Ressources Humaines est responsable de réviser la Politique annuellement et de recommander toute modification de celle-ci.

Approuvée par le Conseil d'administration le 10 novembre 2022.