CHARTE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

NOUVEAU MONDE GRAPHITE

TABLE DES MATIÈRES

I. GÉNÉRALITÉS 1

1. MANDAT ET OBJET DU COMITÉ 1
2. AUTORITÉ DU COMITÉ 1

II. QUESTIONS RELATIVES À LA PROCÉDURE 2

1. COMPOSITION 2
2. NOMINATION ET RÉVOCATION DES MEMBRES 2
3. STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ 2
4. EXAMEN DU COMITÉ ET DE LA CHARTE 4
5. REDDITION DE COMPTE AU CONSEIL D'ADMNISTRATION 4

III. RESPONSABILITÉS 4

1. GÉNÉRALITÉS 4
2. RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS 4
3. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS 5
4. PLANIFICATION DE LA RELÈVE DE LA DIRECTION 6
5. DIVULGATION 6
6. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION 6
7. LIMITES DES DEVOIRS DU COMITÉ 6

I. GÉNÉRALITÉS

1. MANDAT ET OBJET DU COMITÉ

Le Comité des Ressources Humaines, (le « **Comité** ») a pour but d'aider le Conseil d'administration (le « **Conseil** ») de Nouveau Monde Graphite Inc. (la « **Société** ») à s'acquitter de ses responsabilités de surveillance relatives à la rémunération des administrateurs, ainsi qu'à la rémunération et au maintien en poste des dirigeants ayant les compétences et l'expertise nécessaires pour permettre à la Société d'atteindre ses objectifs et ses stratégies à une rémunération juste et concurrentielle, y compris des incitatifs de performance appropriés, et pour soutenir et surveiller les initiatives de la Société en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

2. AUTORITÉ DU COMITÉ

(a) Le Comité a le pouvoir de déléguer à des sous-comités, étant toutefois entendu que le Comité ne délèguera aucun pouvoir ou autorité qui doit être exercé par le Comité dans son ensemble en vertu d'une loi, règlementation, règle ou norme.

(b) Le Comité a le pouvoir, et la Société lui fournira les ressources suffisantes pour lui permettre :

(i) d'engager un conseiller juridique indépendant et d'autres conseillers, comme il le juge nécessaire ou souhaitable pour s'acquitter de ses fonctions, et de fixer et payer la rémunération de ces conseillers;

(ii) de mener ou autoriser des enquêtes ou des études sur des questions relevant des responsabilités du Comité; et

(iii) d'obtenir les informations dont il a besoin auprès des employés, dirigeants, administrateurs et parties externes.

(c) Le Comité est directement responsable de la nomination, de la rémunération et de la supervision du travail de tout conseiller juridique indépendant ou autre conseiller retenu par le Comité.

(d) Lors de la sélection d'un conseiller juridique indépendant ou d'un autre conseiller, le Comité doit tenir compte de tous les facteurs pertinents à l'indépendance de ce conseiller par rapport à la direction, bien que rien dans les présentes n'exige que ce conseiller soit indépendant, seulement que le Comité tienne compte des facteurs d'indépendance pertinents avant de sélectionner le conseiller ou de recevoir des conseils de sa part.

II. QUESTIONS RELATIVES À LA PROCÉDURE

1. COMPOSITION

Le Comité sera composé d'au moins trois membres, dont une majorité sera composée d'administrateurs indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières canadiennes et américaines applicables et des normes de la Bourse de New York en matière de gouvernance d'entreprise (les « **administrateurs indépendants** »).

2. NOMINATION ET RÉVOCATION DES MEMBRES

Les membres du Comité seront nommés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de Gouvernance. Les membres du Comité seront nommés rapidement après chaque assemblée annuelle des actionnaires et resteront en fonction jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé, qu'ils soient destitués par le Conseil d'administration ou qu'ils cessent d'être administrateurs de la Société.

Lorsqu'une vacance survient à tout moment au sein du Comité, elle peut être comblée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité et sera comblée par le Conseil d'administration si le nombre de membres du Comité est inférieur à trois.

3. STRUCTURE ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

(a) Président

Le Conseil d'administration nommera un membre du Comité pour agir à titre de président (le « **Président** »), étant entendu que si le Conseil d'administration ne désigne pas ainsi un Président, le Comité, par un vote majoritaire, pourra désigner un Président. Le Président peut être révoqué à tout moment à la discrétion du Conseil d'administration. Le Président en exercice demeurera en fonction jusqu'à ce qu'un successeur soit nommé, qu'il soit destitué par le Conseil d'administration ou qu'il cesse d'être administrateur de la Société. Si le Président est absent lors d'une réunion, le Comité choisira, par vote majoritaire, un autre membre du Comité pour présider cette réunion.

(b) Réunions

Le Président sera chargé d'élaborer et fixer l'ordre du jour des réunions du Comité et d'en déterminer l'heure, le lieu et la fréquence, étant toutefois entendu qu'en tout temps, deux membres du Comité peuvent convoquer une réunion du Comité.

(c) Avis

Un avis de l'heure et du lieu de chaque réunion du Comité sera donné verbalement ou par écrit à chaque membre du Comité au moins 24 heures avant

l'heure fixée pour cette réunion.

(d) Quorum

La majorité du Comité constitue le quorum. Aucune question ne peut être traitée par le Comité, sauf par une résolution écrite signée par tous les membres du Comité ou lors d'une réunion du Comité à laquelle le quorum du Comité est présent en personne ou par des moyens de communication téléphonique, électronique ou autres qui permettent à toutes les personnes participant à la réunion de communiquer entre elles simultanément et instantanément. Lors des réunions du Comité, les actions du Comité nécessitent l'approbation de la majorité des membres du Comité.

(e) Participants

Le Comité peut inviter des administrateurs, dirigeants et des membres de la haute direction de la Société ainsi que tous les conseillers qu'il juge appropriés, à assister aux réunions du Comité (ou à une partie de celles-ci) et à participer à la discussion et à l'examen des questions abordées relatives au Comité, à condition que le chef de la direction (le « PDG ») de la Société ne puisse être présent à aucune partie d'une réunion du Comité au cours de laquelle des délibérations ou un vote concernant son ou sa rémunération ont lieu. Le Comité se réunira à huis clos à chaque réunion, où seuls les administrateurs indépendants seront présents.

(f) Secrétaire

Le Comité désignera une personne, qui n'a pas besoin d'être membre du Comité, pour agir à titre de secrétaire ou, si le Comité omet de désigner une telle personne, le secrétaire de la Société sera le secrétaire du Comité. L'ordre du jour de la réunion du Comité sera préparé par le Président du Comité, en collaboration avec le secrétaire de la Société et, dans la mesure du possible, distribué à chaque membre avant chaque réunion.

(g) Registres

Les procès-verbaux des réunions du Comité seront enregistrés et conservés par le secrétaire du Comité et seront présentés au Président pour examen. Les procès-verbaux de chaque réunion seront approuvés par le Comité lors de la réunion suivante du Comité ou autrement, dès que possible.

4. EXAMEN DU COMITÉ ET DE LA CHARTE

En collaboration avec le Comité de Gouvernance, le Comité examinera et évaluera chaque année sa performance, son efficacité et sa contribution, notamment en évaluant si la présente Charte aborde de manière appropriée les questions qui relèvent et qui devraient relever de son champ d'application. Le Comité procédera à cet examen et à cette évaluation de la manière qu'il jugera appropriée et en rendra compte au Conseil d'administration, de même que de toute modification recommandée à la présente Charte et aux politiques et procédures de la Société.

5. REDDITION DE COMPTE AU CONSEIL D'ADMNISTRATION

Le Comité fera rapport au Conseil d'administration en temps opportun à l'égard de chacune de ses réunions tenues. Ce rapport peut prendre la forme d'une distribution de copies des procès-verbaux de chaque réunion tenue.

III. RESPONSABILITÉS

1. GÉNÉRALITÉS

En plus des autres fonctions et responsabilités qui peuvent être expressément confiées au Comité par le Conseil d'administration, celui-ci est chargé de :

(a) superviser la philosophie globale de rémunération de la Société, telle que présentée par la direction;

(b) superviser les questions liées à la rémunération des dirigeants et des administrateurs ;

(c) examiner l'évaluation par la direction des ressources de gestion et des plans de relève existants ;

(d) examiner les informations relatives à la rémunération des administrateurs et des dirigeants avant que la Société ne divulgue publiquement ces renseignements; et

(e) superviser les stratégies, les politiques, les programmes et les objectifs de la Société en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) afin de renforcer les valeurs, la performance et l'alignement ESG de la Société.

2. RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le Comité est chargé de:

(a) examiner les buts et objectifs des régimes de rémunération des dirigeants de la Société et modifier, ou recommander au Conseil d'administration, de modifier ces buts et objectifs si le Comité le juge approprié ;

(b) dans le respect des buts et objectifs de la Société en ce qui concerne les régimes de rémunération des dirigeants , examiner ces régimes et amender les régimes existants ou adopter de nouveaux régimes, ou recommander au Conseil d'administration de le faire, si le Comité le juge approprié ;

(c) compte tenu des buts et objectifs établis par le Conseil d'administration, évaluer la performance du chef de la direction et, sur la base de cette évaluation, déterminer et recommander la rémunération annuelle du chef de la direction, y compris, le cas échéant, le salaire, les primes, la rémunération incitative et la rémunération en actions et, s'il le juge approprié, discuter de la rémunération du chef de la direction avec le Conseil d'administration;

(d) examiner le processus d'évaluation et la structure de rémunération des dirigeants de la Société et faire des recommandations au Conseil d'administration en ce qui a trait à la rémunération des dirigeants , y compris, le cas échéant, le salaire, les primes, les primes et la rémunération en actions ;

(e) évaluer annuellement la compétitivité et la pertinence des politiques de la Société en matière de rémunération des dirigeants ;

(f) examiner et, s'il y a lieu, recommander au Conseil d'administration l'approbation, l'adoption, la modification et la résiliation des régimes de rémunération incitative et à base d'actions de la Société et superviser leur administration, y compris l'exécution de toute tâche imposée au Conseil par l'un ou l'autre de ces régimes dans la mesure où ces fonctions peuvent être déléguées au Comité ;

(g) examiner et recommander au Conseil d'administration les contrats de travail et autres contrats d'embauche, ou les ententes de cessation d'emploi, à conclure avec le chef de la direction et les autres dirigeants; et

(h) dans la mesure où le Comité le juge approprié, superviser la sélection de tout groupe de pairs utilisé pour déterminer la rémunération ou tout élément de rémunération.

3. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le Comité :

(a) examinera périodiquement la pertinence, le montant et la forme de la rémunération globale à verser aux administrateurs et aux présidents des comités

(b) déterminera si cette rémunération reflète adéquatement le temps, les responsabilités et les risques des administrateurs ; et

(c) fera des recommandations au Conseil d'administration, s'il y a lieu.

L'information sur la rémunération des administrateurs de sociétés comparables, fournie au moyen de sondages et d'analyses de procurations, est utilisée pour évaluer les niveaux concurrentiels et les composantes de la rémunération globale des administrateurs. Le Comité a le pouvoir de retenir les services de firmes d'experts-conseils pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités.

Le Comité peut également faire des recommandations au Conseil d'administration sur les exigences minimales en matière de propriété d'actions de la Société pour les administrateurs.

4. PLANIFICATION DE LA RELÈVE DE LA DIRECTION

Le Comité est chargé d'examiner, avec la direction du chef de la direction, l'évaluation des ressources de gestion existantes et des plans de relève des dirigeants ainsi que de tout autre membre clé de la haute direction, et d'en faire rapport au Conseil d'administration, le cas échéant.

5. DIVULGATION

Le Comité est chargé d'examiner les informations relatives à la rémunération des administrateurs et des dirigeants conformément aux lois, règlements, règles et normes d'inscription applicables avant que la Société ne divulgue publiquement ces informations et, le cas échéant, de recommander au Conseil d'administration l'approbation et la divulgation de ces informations.

6. DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION

Le Comité est chargé d'appuyer les initiatives de la Société en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et d'en surveiller le rendement.

7. LIMITES DES DEVOIRS DU COMITÉ

Le Comité s'acquittera de ses responsabilités et évaluera les informations fournies par la direction de la Société et tout conseiller externe conformément à son jugement professionnel. Les membres du Comité sont en droit de se fier, sauf connaissance contraire, sur l'intégrité des personnes dont ils reçoivent des informations ainsi que sur l'exactitude et l'exhaustivité des informations fournies.

Rien dans la présente Charte n'est destiné ou ne doit être interprété comme imposant à un membre du Comité ou au Conseil d'administration une norme de soin ou de diligence qui est de quelque manière que ce soit plus onéreuse ou plus large que la norme à laquelle les administrateurs sont soumis en vertu de la loi applicable. La présente Charte n'a pas pour but de modifier ou d'interpréter les statuts constitutifs ou les règlements modifiés de la Société ou

toute loi, règlementation, règle ou norme à laquelle la Société est soumise, et cette Charte doit être interprétée d'une manière compatible avec l'ensemble de ces lois, règlements, règles et normes. Le Conseil d'administration peut, de temps à autre, autoriser des dérogations aux modalités des présentes, de manière prospective ou rétrospective, et aucune disposition contenue dans les présentes n'est destinée à engager la responsabilité civile des détenteurs de titres de la Société ou toute autre responsabilité de quelque nature que ce soit.

Cette Charte a été amendée et approuvée par le Conseil d'administration le 13 septembre 2023 et mise à jour le 14 mai 2024.