

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Table des matières

1. OBJECTIFS DE LA PRÉSENTE POLITIQUE	1
2. QUI EST TENU DE RESPECTER LA PRÉSENTE POLITIQUE	1
3. CADRE DE RÉMUNÉRATION	1
4. RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION	2
5. PLANS INCITATIFS /D'ENCOURAGEMENT POUR LA DIRECTION	2
6. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS	3
7. APPROCHE FONDÉE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION	3
8. ÉVALUATION DU RENDEMENT	3
9. COMMUNICATION	4
10. DÉTAILS DE LA RÉVISION	4

1. OBJECTIF DE LA PRÉSENTE POLITIQUE

L'objectif de cette Politique de rémunération est de fournir les bases pour la formulation et la structuration de la rémunération de la direction, des employés et des administrateurs.

Cette politique vise à structurer le cadre de rémunération d'Allkem Limited (**Allkem** ou la **Société**) de manière à ce qu'il :

- (a) soit en mesure d'attirer, d'engager, de motiver et de maintenir en poste des employés talentueux ;
- (b) soutienne les objectifs et la stratégie d'affaires de la société - considérant les personnes comme un avantage concurrentiel clé ;
- (c) offre une rémunération équitable, concurrentielle et liée au marché, assurant une approche inclusive ;
- (d) motive les administrateurs et la direction de la Société à poursuivre la croissance et le succès à long terme de la Société dans un environnement approprié de prise de risque et de contrôle ; et
- (e) démontre une relation claire entre le rendement et la rémunération.

2. QUI EST TENU DE RESPECTER LA PRÉSENTE POLITIQUE

Cette politique s'applique à toute personne impliquée dans la formulation ou l'approbation de la rémunération de la Société. Il fournit un cadre au Comité des personnes et de la rémunération pour l'évaluation de la rémunération des dirigeants et des administrateurs.

3. CADRE DE RÉMUNÉRATION

Les principaux aspects de la politique de rémunération d'Allkem sont les suivants :

- (a) les programmes de rémunération sont conçus pour retenir et motiver les employés à donner le meilleur de leurs compétences, de leurs capacités et habiletés ;
- (b) il n'y a pas de discrimination fondée sur la race, l'âge, le rôle, le sexe, la religion, le pays d'origine, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, les personnes à charge, le handicap, la classe sociale ou les opinions politiques ;
- (c) l'équité interne sera maintenue - les postes ayant des responsabilités similaires au sein de la Société auront accès à des récompenses similaires ;
- (d) la rémunération sera fondée sur le marché et reflétera fidèlement les compétences, l'éducation et l'expérience d'un employé ;
- (e) le respect de toutes les lois applicables ; et
- (f) une différenciation équitable basée sur le rendement et la pénurie de compétences est appliquée pour différencier les contributions des employés afin d'atteindre les objectifs de l'entreprise.

4. RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTION

Les principales considérations lors de la structuration de la rémunération de la direction sont les suivantes :

- (a) la rémunération offerte doit être conforme aux conditions du marché en vigueur. Les circonstances exceptionnelles seront prises en considération le cas échéant ;
- (b) les rémunérations totales visent à encourager et à récompenser une performance supérieure et la création de valeur pour les actionnaires ;
- (c) la direction sera rémunérée par un équilibre approprié entre la rémunération fixe et la rémunération fondée sur le rendement ;
- (d) la rémunération fixe doit être raisonnable et équitable, par rapport aux pratiques du marché applicables et à l'échelle des activités de la Société ;
- (e) la rémunération fondée sur le rendement doit être clairement définie conformément à des objectifs réalistes qui sont alignés sur les objectifs à court et à long terme de la Société ;
- (f) les pratiques de rémunération et d'emploi dans l'ensemble de la Société sont alignées sur les meilleures pratiques appropriées ; et
- (g) la Société se conforme à toutes les exigences légales en matière de pratiques d'emploi.

5. PLANS INCITATIFS /D'ENCOURAGEMENT POUR LA DIRECTION

Plans d'encouragement (en actions et en espèces) :

- (a) tous les plans devraient être pris en considération et examinés régulièrement en tenant compte des exigences juridiques, réglementaires et du marché ;
- (b) les plans fondés sur les capitaux propres devraient être examinés chaque année pour

déterminer l'attribution des primes conformément à la structure du plan approuvée par les actionnaires ;

- (c) le Comité des personnes et de la rémunération devrait examiner et approuver le nombre total de primes proposées pour chaque plan en tenant compte des objectifs décrits ci-dessus ; et
- (d) le Comité des personnes et de la rémunération examinera, approuvera et gardera à l'étude les obstacles au rendement par rapport à chaque régime fondé sur l'équité.

6. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS

Lors de l'élaboration de la structure de rémunération des administrateurs non exécutifs, il faut tenir compte des éléments suivants :

- (a) Les administrateurs non exécutifs devraient normalement être rémunérés sous forme d'honoraires (sous forme d'espèces, d'avantages autres qu'en espèces ou de cotisations de retraite) ;
- (b) les niveaux de rémunération des administrateurs non exécutifs devraient refléter l'engagement de temps et les responsabilités du rôle ;
- (c) les administrateurs non exécutifs ne devraient pas recevoir de rémunération fondée sur le rendement ;
- (d) les administrateurs non exécutifs peuvent recevoir des titres dans le cadre de leur rémunération, mais ils ne devraient pas recevoir d'options assorties d'obstacles à l'exécution ou de droits d'exécution dans le cadre de leur rémunération ; et
- (e) les administrateurs non exécutifs ne devraient pas recevoir de prestations de retraite (autres que la pension de retraite prévue par la loi).

Les honoraires des membres non exécutifs du conseil d'administration doivent être définis dans le montant total approuvé par les actionnaires lors d'une assemblée générale annuelle de la Société.

La déclaration de gouvernance d'entreprise détaillera tout écart par rapport à la recommandation 8.2 d'ASX sur la gouvernance d'entreprise, si nécessaire.

7. APPROCHE FONDÉE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

La rémunération doit être continuellement examinée pour s'assurer qu'il n'y a pas de biais de diversité dans la rémunération des administrateurs, de la direction ou d'autres employés de la Société. Un rapport analysant la rémunération par sexe, âge et d'autres critères pertinents doit être fourni au Comité des personnes et de la rémunération au moins une fois par an.

8. ÉVALUATION DU RENDEMENT

8.1 Conseil d'administration

Le président du conseil d'administration, en collaboration avec le comité de nomination et de gouvernance, évalue le rendement du conseil d'administration d'Allkem au moyen d'un examen continu en fonction de la composition du conseil d'administration et de son aptitude à réaliser les objectifs de la Société. Le président rend compte des résultats de cette évaluation du rendement au conseil d'administration au moins une fois par année.

8.2 Comités

Le président, en collaboration avec le Comité de nomination et de gouvernance, évalue le rendement des comités du conseil d'administration par rapport à chaque charte de comité.

8.3 Administrateurs individuels

Une évaluation du rendement de chaque administrateur est effectuée par le président en collaboration avec le Comité des mises en candidature et de la gouvernance.

L'évaluation du rendement du directeur général est examinée par le Comité de nomination et de gouvernance sur une base annuelle et de temps à autre. Compte tenu de la taille et de la structure actuelles de la Société, en plus du processus d'évaluation du conseil d'administration (tel que décrit ci-dessus), une évaluation spécifique du directeur général peut être effectuée sur une base continue grâce à une communication ouverte et régulière entre le président, le comité de nomination et de gouvernance et le directeur général, afin d'identifier et de surveiller la réalisation des indicateurs de performance clés, fournir une rétroaction et fournir des conseils et du soutien lorsque des problèmes peuvent devenir évidents.

8.4 Cadres supérieurs

Le directeur général examine le rendement des cadres supérieurs et de la direction et fait rapport au Conseil au moins une fois par année.

La taille et la structure actuelles de la Société permettent au directeur général d'effectuer régulièrement des évaluations informelles du rendement des cadres supérieurs. Des évaluations officielles du rendement des cadres supérieurs sont effectuées sur une base annuelle pour s'assurer que les indicateurs de rendement clés sont déterminés et respectés, et pour fournir une rétroaction et une orientation, en particulier lorsque des problèmes de rendement ou de mauvaise gestion sont évidents. Une révision de la rémunération sera effectuée régulièrement, au minimum, sur une base annuelle.

9. COMMUNICATION

Si vous avez des questions ou des commentaires au sujet de la présente Politique ou si vous avez besoin de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le chef des affaires juridiques ou le secrétaire de la société.

10. DÉTAILS DE LA RÉVISION

La présente Politique a été révisée et mise à jour pour la dernière fois par Allkem Limited le 31 juillet 2020.