

NANOXPLORE INC. (la « Société »)

CHARTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

1. RAISON D'ÊTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION (le « Comité de la rémunération »)

1.1 Le Comité de la rémunération aide le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités à l'endroit des actionnaires actuels ou potentiels de la Société et de la communauté des investisseurs dans les domaines des ressources humaines et de la rémunération. Les responsabilités et fonctions premières du Comité de la rémunération consistent à aider le Conseil d'administration à exercer ses responsabilités dans la surveillance, en examinant ce qui suit et en en rendant compte :

- a) la doctrine de rémunération de l'organisation, dont sa stratégie et ses politiques de rémunération des cadres supérieurs, la conception et l'administration de régimes d'incitation à court et à long termes, de régimes d'options d'achat d'actions ou de droits sur la valorisation des actions, ainsi que dans les avantages sociaux et les autres avantages qui pourraient être proposés par le chef de la direction ou mis au point indépendamment;
- b) la rémunération des membres de la haute direction;
- c) les accords d'emploi et de cessation d'emploi des membres de la haute direction;
- d) l'adoption des modifications nouvelles ou importantes à apporter aux régimes de rémunération et d'avantages sociaux;
- e) les changements importants à apporter à la structure organisationnelle de la Société relativement aux fonctions de gestion des ressources humaines;
- f) le rapport proposé par le Comité sur la rémunération des cadres supérieurs, à reproduire dans la circulaire annuelle d'appels de procurations de la direction de la Société;
- g) les programmes de perfectionnement en gestion de la Société;
- h) les contrats ou accords d'emploi spéciaux avec les cadres supérieurs de la Société, dont les contrats se rapportant au changement de contrôle;
- i) la conformité de la Société et de ses filiales à l'ensemble des lois applicables sur l'emploi et le travail;
- j) le rendement du Comité et l'efficacité de ses membres.

Le Comité de la rémunération exerce aussi toutes les autres fonctions que peut lui confier le Conseil d'administration. Dans l'exercice de ses fonctions et attributions, le Comité de la rémunération doit :

- a) faire preuve de l'attention, de la diligence et de la compétence dont ferait preuve une personne assez prudente dans la collecte et l'étude de toute l'information importante;
- b) rester souple, pour pouvoir être en mesure de réagir ou de s'adapter au mieux à l'évolution des circonstances ou des conditions;
- c) connaître et pondérer les différentes lignes de conduite qui peuvent s'offrir à lui;

- d) privilégier la pondération des avantages et des inconvénients pour la Société et ses actionnaires quand il s'agit de se pencher sur différentes recommandations ou lignes de conduite;
- e) s'il le juge à-propos, demander les conseils d'un expert indépendant et analyser ses conclusions et leur justification, notamment en faisant appel à des experts-conseils ou à des tiers pour l'aider à s'acquitter de ses obligations et responsabilités;
- f) donner à la direction les occasions voulues de se réunir à huis clos avec le Comité de la rémunération.

Dans cette charte, rien n'est destiné à imposer, aux membres du Comité de la rémunération, des normes d'attention ou de diligence qui sont, d'une manière ou d'une autre, plus lourdes ou plus vastes que les normes auxquelles tous les membres du Conseil d'administration sont soumis en vertu de la loi.

2. COMPOSITION ET RÉUNIONS

- 2.1 Le Comité de la rémunération doit être constitué d'au moins deux administrateurs, qui doivent plus être indépendants, sans lien et sans relation qui, selon l'opinion du Conseil d'administration, gêneraient l'exercice de leur jugement indépendant en tant que membres du Comité.
- 2.2 Le Comité de la rémunération est dirigé par un président ou une présidente candidaté(e) ou dont le choix est approuvé périodiquement par le Conseil d'administration lorsqu'il le juge utile.
- 2.3 Le quorum de chaque réunion du Comité de la rémunération doit correspondre à la majorité de ses membres, ou à la totalité de tous ses membres s'il n'est constitué que de deux membres.
- 2.4 Le Comité de la rémunération doit se réunir au moins une fois par an et plus souvent si les circonstances l'y obligent. Le président ou la présidente doit préparer ou approuver l'ordre du jour en prévision de chaque réunion. Le Comité de la rémunération doit se réunir à huis clos, dans une séance directoriale, au moins une fois par an avec la direction.
- 2.5 Le Comité de la rémunération doit avoir les moyens de faire appel, aux frais de la Société, à un conseiller juridique indépendant, à des comptables indépendants ou à d'autres experts-conseils pour l'aider dans l'application de son mandat(e).