

BLUMETRIC ENVIRONNEMENT INC.
POLITIQUE DE DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

1 OBJET

Cette politique définit l'approche de BluMetric Environnement inc. (la « compagnie ») pour atteindre et maintenir la diversité au sein de son conseil d'administration (le « conseil ») et dans ses postes de direction (la « direction »). La compagnie croit que des personnes hautement qualifiées provenant de divers milieux et reflétant les données démographiques des marchés, des clients et des employés de la compagnie favorisent une meilleure gouvernance d'entreprise.

2 DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

La compagnie considère qu'il est important de s'assurer que les membres du conseil d'administration et de la direction apportent un éventail de perspectives, d'expériences et d'expertises nécessaires pour atteindre les objectifs de la compagnie et répondre aux attentes des parties prenantes de la compagnie. La compagnie reconnaît également que les nominations au conseil d'administration et à la direction doivent être fondées sur la performance, la capacité, le mérite et le potentiel.

Le conseil d'administration a délégué la responsabilité de superviser la mise en œuvre de cette politique au Comité des ressources humaines et de la gouvernance.

3 NOMINATION AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ÉVALUATION DES CANDIDATS À LA DIRECTION

Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines et de la gouvernance considéreront la diversité des expériences, des perspectives, de la formation, des antécédents, de la race, du genre et de la nationalité dans le cadre l'évaluation globale des candidats aux postes d'administrateurs à élire ou à réélire, ainsi que des candidats aux postes de direction. Cet objectif sera atteint par les moyens suivants :

1. Ne considérer que les candidats hautement qualifiés sur la base de leur expérience, de leur expertise et de leurs compétences personnelles;
2. Veiller à ce que les considérations de diversité soient prises en compte pour pourvoir les postes vacants et les nouveaux postes au sein du conseil d'administration et de la direction;
3. Contrôler en permanence le niveau de représentation des femmes, des minorités visibles, des peuples autochtones et des personnes handicapées (collectivement, les « personnes désignées » au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada)) au sein du conseil d'administration et de la direction;
4. Continuer à élargir la portée des efforts de recrutement afin d'attirer des candidats qualifiés de la catégorie des personnes désignées et de réaliser des entrevues d'embauche; et
5. Lorsque cela est jugé approprié, engager des conseillers externes indépendants qualifiés pour mener une recherche de candidats qui répondent aux critères de la compagnie en matière d'expérience, d'expertise, de compétences et de diversité afin d'aider la compagnie à assurer l'inclusion et la diversité au sein du conseil et de la direction.

4 CONFORMITÉ AVEC LA LOI

Le comité des ressources humaines et de la gouvernance peut adopter les procédures qu'il juge nécessaires ou souhaitables pour l'aider à prendre des décisions concernant la mise en œuvre et l'administration de la présente politique. Dans la mesure où une disposition de la présente politique entre en conflit avec les documents constitutifs de la compagnie ou avec la loi applicable, la disposition des documents constitutifs ou de la loi applicable, selon le cas, prévaudra.

La présente politique n'a pas pour objet d'engager la responsabilité de la compagnie ou de ses administrateurs ou dirigeants envers les actionnaires, les autres détenteurs de titres, les clients, les fournisseurs, les concurrents, les employés ou d'autres personnes ou à toute autre responsabilité de leur part.

Date d'entrée en vigueur : 26 janvier 2023