

BLUMETRIC ENVIRONNEMENT INC.
POLITIQUE DE DIVERSITE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE L'EXECUTIF

1 OBJECTIF

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

2 DÉCLARATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE

La société estime qu'il est important de veiller à ce que les membres du conseil d'administration et de la direction apportent l'éventail de perspectives, d'expériences et d'expertises nécessaires pour atteindre les objectifs de la société et répondre aux attentes de ses parties prenantes. La société reconnaît également que les nominations au conseil d'administration et à la direction doivent être fondées sur les performances, les capacités, le mérite et le potentiel.

Le conseil d'administration a pris et continuera de prendre en considération le niveau de représentation des femmes et de la diversité au sein du conseil d'administration dans le cadre de son processus global de recrutement en veillant à ce que les paramètres de recherche soient larges.

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

3 NOMINATIONS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ÉVALUATION DES CANDIDATS AUX POSTES DE DIRECTION

Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines et de la gouvernance tiendront compte de la diversité des expériences, des perspectives, de l'éducation, des antécédents, de la race, du sexe, de l'orientation sexuelle et d'autres critères relatifs aux « personnes désignées », tels qu'ils sont définis dans *la loi sur l'emploi et l'équité* (Canada), dans le cadre de leur évaluation globale des candidats à l'élection ou à la réélection au poste d'administrateur, ainsi que des candidats à des postes de direction. Cet objectif sera atteint par les moyens suivants :

1. Ne prendre en considération 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. Fixer un objectif de 33 % de diversité entre les sexes ;
4. Contrôler en permanence le niveau de représentation des femmes, des minorités visibles, des populations 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 l'exécutif ;
5. Continuer à élargir les efforts de recrutement pour attirer et interviewer des candidats qualifiés pour les postes désignés ; et

6. Lorsque cela est jugé approprié, engager des conseillers externes indépendants qualifiés pour rechercher des candidats qui répondent aux critères de la société en matière d'expérience, d'expertise, de compétences et de diversité, afin d'aider la société à parvenir à l'inclusion et à la diversité au sein du conseil d'administration et de l'exécutif.

4 RESPECT DE LA LOI

Le comité des ressources humaines et de la gouvernance peut adopter les procédures jugées 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 est en conflit avec les documents constitutifs de la Société ou la législation applicable, cette disposition des documents constitutifs ou de la législation applicable, selon le cas, prévaudra.

La présente politique n'a pas pour objet d'engager la responsabilité civile de la société, de ses administrateurs ou de ses dirigeants à l'égard des actionnaires, des autres détenteurs de titres, des clients, des fournisseurs, des concurrents, des employés ou d'autres personnes, ni d'engager leur responsabilité à quelque titre que ce soit.

Date d'entrée en vigueur : 28 janvier 2025