

RESSOURCES FALCO LTÉE

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

INTRODUCTION ET PORTÉE

Ressources Falco Ltée (la « **Société** ») valorise les bénéfices que la diversité peut apporter à son Conseil d'administration (le « **Conseil** »). La diversité favorise l'inclusion de perspectives et d'idées différentes, atténue la pensée de groupe et améliore la surveillance, la prise de décision et la gouvernance. La diversité au sein du Conseil démontre également l'engagement de la Société en faveur de la diversité à tous les niveaux au sein de la Société.

La Société s'est également engagée à promouvoir une culture inclusive basée sur le mérite et exempte de préjugés.

La Société cherche en permanence à maintenir un Conseil composé d'administrateurs talentueux et dévoués dont l'expérience, les compétences et les antécédents reflètent collectivement les besoins stratégiques de l'entreprise et la nature de l'environnement dans lequel la Société opère. Lors de l'évaluation de la composition du Conseil ou de l'identification de candidats appropriés pour la nomination ou la réélection au Conseil, la Société examinera les candidats en utilisant des critères objectifs en tenant compte des avantages de la diversité et des besoins du Conseil.

La Société aspire à avoir et à maintenir une proportion d'au moins 30 % de représentation féminine au sein de son Conseil. Le Conseil n'a pas adopté d'objectifs officiels pour chacun des autres « groupes désignés » tels que définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, car le Conseil tient compte de la représentation des « groupes désignés » dans le processus de sélection des candidats individuels.

DÉFINITION

« **Critères de diversité** » signifie certaines caractéristiques qui seront prises en compte dans le cadre du processus de nomination, y compris, sans limitation, l'expérience professionnelle, les compétences, le contexte géographique, l'âge, le sexe, l'ethnicité, l'appartenance aux Premières Nations, les capacités et les handicaps, ainsi que d'autres caractéristiques des communautés dans lesquelles la Société opère.

L'OBJECTIF DE CETTE POLITIQUE

Aux fins de cette politique sur la diversité au sein du conseil d'administration (la « **Politique** »), le Conseil est tenu de faire rapport chaque année aux actionnaires sur la diversité de ses membres, y compris le nombre et le pourcentage d'administratrices et le nombre et le pourcentage d'administrateurs qui sont membres d'autres « groupes désignés ».

En vue de renforcer la diversité au sein du Conseil, le comité de mises en candidature et de gouvernance corporative (le « **Comité de Gouvernance** ») sera guidé par les principes suivants lorsqu'il recommandera des candidats éventuels au poste d'administrateur de la Société :

- Tous les candidats qui sont hautement qualifiés sur la base de leur expérience, de leur expertise, de leurs compétences et de leurs qualités; et
- Les candidats seront évalués sur la base de leur expertise par rapport aux compétences identifiées comme requises par le Conseil conformément à la matrice des compétences des administrateurs.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

La Société estime que la diversité enrichit les discussions entre les administrateurs et reflète mieux la relation de la Société avec toutes ses parties prenantes. En outre, la Société estime que la promotion de la diversité est mieux servie par un examen minutieux de l'ensemble des connaissances, de l'expérience, des compétences et des antécédents de chaque candidat au poste d'administrateur à la lumière des besoins du Conseil, sans se concentrer sur une seule caractéristique de la diversité et, par conséquent, n'a pas adopté d'objectifs spécifiques de diversité au sein du Conseil autres que l'objectif de représentation des genres.

Lors de l'évaluation de la composition du Conseil, l'accent est mis sur la nécessité de s'assurer que le Conseil possède les expériences, les compétences et les antécédents divers nécessaires pour superviser collectivement les activités de la Société. Le Comité de Gouvernance adopte une approche équilibrée lorsqu'il examine la mesure dans laquelle les caractéristiques personnelles sont prises en compte pour s'assurer que le Conseil peut remplir son rôle à tous les égards.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

Le Comité évaluera chaque année l'efficacité de la Politique et fera rapport au Conseil et, le cas échéant, formulera des recommandations au Conseil en vue de sa révision. Le Comité révisera la Politique et recommandera au Conseil les modifications qu'il juge nécessaires pour atteindre les objectifs fixés dans la Politique.

Cette Politique a été adoptée par le Conseil d'administration le 27 mai 2020 et a été révisée en dernière date le 18 septembre 2024.