

# POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

---

## Engagement envers la diversité

Métaux Russel inc. (l'« **entreprise** ») reconnaît et valorise les avantages de la diversité au sein de sa direction et de ses effectifs et estime qu'un conseil d'administration et une équipe de direction formés de personnes hautement qualifiées provenant de divers horizons favorisent une force organisationnelle ainsi qu'un rendement solide et améliorent la gouvernance et la prise de décisions. L'entreprise s'engage en faveur de la diversité, y compris la diversité en ce qui concerne, entre autres, le sexe, la race, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap et l'origine géographique.

Cette politique en matière de diversité (la « **politique** ») souligne la politique de l'entreprise concernant la diversité de son conseil d'administration (le « **conseil** ») et de sa haute direction.

## Diversité du conseil d'administration

La diversité est un point important pour déterminer la composition du conseil. Le conseil a délégué au comité de nomination et de gouvernance d'entreprise (le « comité NGE ») la responsabilité de superviser et d'assurer la mise en œuvre de cette politique. Pour appuyer les objectifs de diversité du conseil, le comité NGE, lorsqu'il identifie et examine la sélection des candidats à l'élection ou à la réélection au conseil d'administration :

- a) ne prendra en considération que les candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience dans l'industrie et d'autres secteurs d'activité, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences et qualités personnelles ;
- b) tiendra compte du niveau de représentation des femmes au conseil d'administration ;
- c) tiendra compte d'autres critères de diversité, y compris la représentation d'autres groupes désignés (tels que définis dans la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** [Canada]) ;
- d) en plus de ses propres recherches, de temps à autre si cela est approprié, engagera des conseillers externes qualifiés indépendants pour effectuer une recherche de candidat(e)s qui répondent aux critères d'expertise, de compétence et de diversité pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs en matière de diversité.

## Diversité de la haute direction

La diversité est également un point important pour déterminer la composition de l'équipe de haute direction de l'entreprise. Pour appuyer les objectifs de diversité de l'équipe de haute direction de l'entreprise, le conseil et le président et chef de la direction, lorsqu'ils identifient et examinent la sélection des candidat(e)s pour un poste de haute direction :

- a) ne prendront en considération que les candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience dans l'industrie et d'autres secteurs d'activité, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences et qualités personnelles ;
- b) tiendront compte du niveau de représentation des femmes à des postes de haute direction ;
- c) tiendront compte des critères de diversité, y compris la représentation d'autres groupes désignés (tels que définis dans la **Loi sur l'équité en matière d'emploi** [Canada]) ;
- d) en plus de leurs propres recherches, de temps à autre si cela est approprié, engageront des conseillers externes qualifiés indépendants pour effectuer une recherche de candidat(e)s qui répondent aux critères d'expertise, de compétence et de diversité pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs en matière de diversité pour un poste de haute direction.

## Diversité de genres

Le conseil s'engage à assurer la diversité des genres. Pour favoriser la diversité des genres, le conseil s'est fixé comme objectif que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs de l'entreprise. Dans le cas où les femmes ne représentent plus au moins 30 % des administrateurs de l'entreprise (par exemple, en raison d'un départ non planifié), le conseil prendra des mesures pour s'assurer que les femmes représentent au moins 30 % des administrateurs de l'entreprise dans un délai raisonnable.

Le comité de la gouvernance et des nominations s'assurera que, comme requis par les lois sur les sociétés et les valeurs mobilières applicables, la circulaire de la direction sollicitant des procurations informe les actionnaires et autres intervenants de la mise en œuvre de l'engagement en matière de diversité des genres en :

- a) incluant un sommaire des objectifs et des principales dispositions de cette politique ;
- b) incluant des renseignements sur l'examen annuel du comité NGE sur l'efficacité de la politique, divulguant les mesures prises pour garantir que la politique a été mise en œuvre de manière efficace ;

- c) divulguant le nombre et la proportion de femmes qui siègent au conseil et, là où la cible de 30 % de femmes administratrices n'est pas atteinte, les mesures prises pour y arriver ;
- d) divulguant le nombre et la proportion de femmes dans des postes de cadre de direction de l'entreprise ;
- e) divulguant les mécanismes visant à favoriser le renouvellement du conseil d'administration adoptés par ce dernier.

---

Le conseil a examiné et approuvé cette politique. Le comité NGE est responsable de réviser et de mettre à jour cette politique le cas échéant et de faire rapport au conseil sur la présente politique de temps à autre.