

# CHAMPION IRON

## CHAMPION IRON LIMITED POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ

### Introduction

La présente politique sur la diversité adoptée par le conseil d'administration (le « conseil ») de Champion Iron Limited (la « Société ») énonce l'approche de la Société quant à l'atteinte et au maintien de la diversité dans les tous les postes de la Société, y compris les postes au sein du conseil et les postes de haute direction, en mettant au premier plan la diversité de genres.

### Énoncé de la politique

La Société est d'avis que l'embauche et les promotions d'employés, y compris la nomination des membres de la haute direction et l'élection ou la mise en candidature des membres du conseil devraient être fondées sur le mérite, et elle demeure résolue à choisir les personnes les plus aptes à assumer ces fonctions. La Société reconnaît également que la diversité est importante afin de veiller à ce que les membres du conseil et de la haute direction possèdent l'éventail de perspectives, d'expérience et d'expertise nécessaire pour assurer une saine gestion et administration de la Société. Elle est convaincue que la diversité est un impératif commercial, social et éthique et que les parties prenantes avec lesquelles la Société fait affaire s'attendent à ce qu'elle favorise la création et le maintien d'un milieu de travail inclusif.

La Société doit pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des parcours, des compétences et des expériences variés pour assurer son succès. La diversité apporte une grande variété de perspectives dans l'étude d'enjeux, contribuant à ce que des solutions nuancées et complètes soient trouvées. La Société est convaincue de l'importance du rôle de la diversité dans le bon fonctionnement d'un conseil et l'efficacité de l'équipe de haute direction. La Société estime également que la constitution d'un conseil et d'une équipe de haute direction diversifiés est une étape cruciale dans la mise en place d'une culture pluraliste et inclusive pour tous les employés de la Société et ses filiales.

La Société reconnaît que la diversité de genres est un aspect considérable de la diversité et reconnaît le rôle important que les femmes possédant des compétences et une expérience appropriées et pertinentes peuvent jouer au chapitre de la diversité des points de vue au conseil et au sein de la haute direction. La Société reconnaît la sous-représentation fréquente des femmes aux postes de direction.

### Approche et objectifs

L'approche de la Société quant à l'atteinte et au maintien de la diversité comprend ce qui suit :

- Le recrutement de candidats provenant d'horizons diversifiés pour tous les postes, y compris les postes au sein du conseil et les postes de haute direction;
- La mise en place d'une culture d'entreprise et l'adoption de politiques en matière de ressources humaines si elles sont jugées nécessaires pour favoriser la diversité et un milieu de travail inclusif et encourager la participation des femmes dans divers postes au sein de la Société;
- La mise en œuvre de programmes jugés pertinents pour encourager un bassin diversifié de candidats qualifiés et expérimentés aux postes de haute direction, comme des programmes de

perfectionnement en milieu de travail, des programmes de mentorat et de la formation et un perfectionnement ciblés;

- La prise en compte de la diversité lors de l'examen des plans de relève de la haute direction;
- L'examen de la proportion relative de femmes et d'hommes au sein du conseil et de la haute direction, et ce, dans l'ensemble de l'organisation, et en rendre compte annuellement dans le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société;
- Toute autre approche et stratégie que le conseil ou le comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance élabore de temps à autre.

S'il le juge nécessaire, le conseil peut, selon les recommandations du comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance, établir des objectifs ou des cibles mesurables en matière de diversité conformément à la présente politique, comme une cible sous forme de pourcentage ou de nombre de femmes occupant des postes au sein du conseil ou des postes de haute direction, que la Société doit atteindre au cours d'une période donnée. Si une telle cible ou un tel objectif est établi, le comité de la rémunération, du talent et de la gouvernance présentera un rapport annuel au conseil sur les progrès de la Société à cet égard.

### **Examen et approbation du conseil**

Le conseil examinera périodiquement la présente politique. Il a approuvé la version courante de la présente politique le 26 janvier 2023 (fuseau horaire de Montréal) / le 27 janvier 2023 (fuseau horaire de Sydney).