



POLITIQUE DE DIVERSITÉ

1. Déclaration de principe

Le conseil d'administration de Lomiko Metals Inc. (la « **Société** ») reconnaît les avantages de promouvoir la diversité au sein de son conseil d'administration et de sa haute direction. Le conseil est convaincu que l'intégration de perspectives diverses dans le processus décisionnel favorise une surveillance plus rigoureuse, un avantage concurrentiel et une meilleure gouvernance d'entreprise. La Société valorise la diversité et reconnaît qu'un environnement diversifié et inclusif, qui reconnaît la variété des parcours, des compétences et de l'expérience de son conseil d'administration et de sa haute direction, facilite un échange de points de vue plus large et renforce l'organisation.

La Société est convaincue que la diversité est un atout pour ses activités, non seulement en raison d'obligations légales, mais aussi parce qu'un engagement en faveur de la diversité lui permettra d'attirer les personnes les plus compétentes et de développer un effectif dont la diversité reflète celle des communautés au sein desquelles elle exerce ses activités.

2. La diversité au sein de l'entreprise

Dans la présente politique de diversité (la « **Politique** »), la diversité désigne l'ensemble des caractéristiques qui distinguent les individus les uns des autres, notamment la race, l'origine ethnique, la langue, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'âge et toute autre différence potentielle. L'engagement de la Société en faveur de la diversité est un engagement en faveur de l'égalité et du traitement équitable et respectueux de chaque personne. Le Comité de rémunération, de gouvernance d'entreprise et de nomination du Conseil d'administration (le « **Comité CCGN** ») est chargé de la mise en œuvre de la présente Politique et du contrôle de son efficacité.

3. Diversité du conseil d'administration

La diversité est un critère important pour déterminer la composition du Conseil d'administration. Afin de soutenir les objectifs de diversité du Conseil d'administration de la Société, lors de l'identification et de l'examen des candidatures à l'élection ou à la réélection au Conseil, le Comité CCGN procédera comme suit :

- (a) Examiner les candidatures de personnes hautement qualifiées, en tenant compte de leur indépendance, de leur expérience, de leur expertise, de leur sens financier et commercial, de leurs qualités personnelles et de leur capacité à consacrer le temps et les ressources nécessaires à leurs fonctions de membre du Conseil d'administration ;
- (b) Prendre en compte les critères de diversité des candidats ;
- (c) Évaluer le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil d'administration ;
- (d) Prendre en compte toute contribution pertinente du Comité CCGN ; et
- (e) Outre ses propres recherches, et le cas échéant, faire appel à des conseillers externes indépendants qualifiés pour rechercher des candidats répondant aux critères d'expertise, de compétences et de diversité du Conseil d'administration et de la Société, afin de contribuer à la réalisation des objectifs de diversité de la Société. Ces conseillers externes auront pour instruction spécifique de veiller à l'inclusion de candidats issus de la diversité.

4. Direction générale

La diversité est également un critère important pour déterminer la composition de la direction générale de la Société. Le Conseil d'administration n'a fixé aucun objectif de diversité pour son équipe de direction. Afin de soutenir les objectifs de diversité de la direction générale de la Société, le Conseil d'administration, le Comité CCGN, le Président du Conseil d'administration et le Directeur général s'engagent, lors de l'identification et de l'examen des candidatures aux postes de direction :

- (a) examiner les candidatures de personnes hautement qualifiées, compte tenu de leur expérience professionnelle, de leur expertise et de leurs qualités personnelles ;
- (b) prendre en compte les critères de diversité des candidats ;
- (c) évaluer le niveau de représentation des femmes aux postes de direction ; et
- (d) outre ses propres recherches, et le cas échéant, faire appel à des conseillers externes indépendants et qualifiés pour rechercher des candidats répondant aux critères d'expertise, de compétences et de diversité de l'entreprise, afin de contribuer à la réalisation de ses objectifs de diversité pour les postes de direction. Ces conseillers externes auront pour instruction spécifique de veiller à l'inclusion de candidats issus de la diversité.

5. Diversité des genres

Le Comité CCGN est chargé de définir des objectifs mesurables en matière de parité hommes-femmes et d'évaluer annuellement les progrès accomplis, notamment en ce qui concerne la représentation des femmes aux postes de direction et au sein du Conseil d'administration. Cette attention accrue portée à la diversité souligne l'importance de l'égalité au travail. L'entreprise favorise cette égalité en fondant ses décisions sur le mérite pour les promotions internes, le développement du leadership et les modalités de travail flexibles. Le Conseil d'administration s'est fixé pour objectif d'atteindre 50 % de femmes parmi ses administrateurs.

6. Mesurer les objectifs de la politique de diversité

Le Comité CCGN veillera à ce que la circulaire d'information annuelle de la direction de la Société contienne les informations appropriées concernant les initiatives de diversité de la Société, y compris des informations sur la politique et la situation en matière de diversité au sein du conseil d'administration et aux postes de direction de la Société.

7. Révision et modifications de la politique

Le Comité CCGN révisera annuellement la présente politique, évaluera son efficacité à promouvoir la diversité au sein du conseil d'administration et de l'équipe de direction, et formulera des recommandations à ce sujet. Le conseil d'administration peut, à tout moment et à son entière discrétion, ou sur recommandation du Comité CCGN, compléter ou modifier toute disposition de la présente politique, l'abroger en tout ou en partie, ou adopter une nouvelle politique relative à la diversité, selon ce qu'il juge approprié.

Approuvé par le Conseil d'administration de Lomiko Metals Inc. le 4 février 2022