

## **OBJECTIF**

La société Interfor est consciente des avantages que la diversité peut lui apporter. L'objectif de la présente Politique concernant la diversité (la « **Politique** ») est de définir l'approche de l'entreprise en matière de promotion de la diversité et de l'inclusion au sein de son Conseil d'administration et de son équipe de direction.

## **APPLICATION**

La présente politique s'applique à Interfor Corporation et à toutes ses filiales (collectivement, « **Interfor** »), ainsi qu'à ses administrateurs et à ses dirigeants.

## **RESPONSABILITÉ**

Le Conseil d'administration et l'équipe de la haute direction de l'entreprise veillent au respect de la présente politique.

## **INTERPRÉTATION ET MODIFICATION DE LA POLITIQUE**

Toutes les questions relatives à cette politique peuvent être adressées à notre service des affaires juridique, au président du Comité de gouvernance d'entreprise, de responsabilité et de nomination du Conseil d'administration (le « **Comité** ») en ce qui concerne la diversité au sein du Conseil d'administration, ou au président du Comité de gestion des ressources et de la rémunération en ce qui concerne la diversité au sein de l'équipe de la haute direction.

Le Comité réexaminera cette politique chaque année afin d'évaluer son efficacité par rapport à l'atteinte des objectifs de diversité de l'entreprise et recommandera toute modification au Conseil d'administration afin qu'elle soit approuvée.

## **INTERACTION AVEC D'AUTRES POLITIQUES DE L'ENTREPRISE**

Cette politique concerne la promotion de la diversité au sein du Conseil d'administration et de l'équipe de direction de l'entreprise. Elle est conforme à la Politique sur les droits de la personne et au Code de conduite et d'éthique de l'entreprise, ainsi qu'à la politique de la Colombie-Britannique en matière d'intimidation et de harcèlement sur le lieu de travail, qui réglementent les enjeux de diversité pour les employés ne faisant pas partie de la direction de l'entreprise.

## **POLITIQUE**

L'entreprise s'engage à fonder les nominations d'administrateurs et de membres de la direction sur le mérite et à choisir la meilleure personne pour remplir ces fonctions. Dans le cadre de cette politique visant à atteindre les objectifs de diversité de la société, le Conseil d'administration et les dirigeants de la société (le cas échéant) devront, lors de la sélection et de l'évaluation des candidats aux postes d'administrateurs et de dirigeants, prendre les mesures suivantes :

- tenir compte de tous les critères relatifs à la diversité lors de la sélection des candidats, y compris, mais sans s'y limiter, la race, l'ethnicité, la nationalité, l'origine ou l'héritage autochtone, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge, le handicap, la représentation géographique et l'expérience du candidat dans la région et l'industrie;
- tenir compte du niveau de représentation des femmes au sein du Conseil d'administration et des postes de direction, le cas échéant; et
- en plus de ses propres recherches, embaucher des conseillers externes indépendants pour rechercher des candidats qui répondent aux critères

d'expertise, de compétences et de diversité du Conseil d'administration et de l'entreprise lorsqu'il est pertinent de le faire.

**Approuvée par le Conseil d'administration le 3 août 2018.**