

Major Drilling Group International Inc.

Politique sur la diversité

En vigueur à compter du 7 juin 2018 (la « date d'entrée en vigueur »)

BUT ET PORTÉE

Major Drilling Group International Inc. (la **Société**) reconnaît la diversité à l'échelle de la direction, des cadres supérieurs et du conseil d'administration (le **Conseil**). La Société croit que les perspectives en matière de diversité permettent d'améliorer sa force et son efficacité organisationnelles, sa capacité à résoudre les problèmes et les possibilités d'innovation.

Le présent document (la **Politique**) définit la politique de la Société sur la diversité au sein du Conseil et concernant les personnes qui occupent des postes de haute direction au sein de la Société. Le Conseil a délégué au Comité de gouvernance d'entreprise et de nomination (le **Comité**) la responsabilité d'assurer la surveillance et la mise en œuvre de la présente Politique.

DÉFINITIONS

Dans le cadre de la Politique, par « **diversité** » on entend l'ensemble des critères qui permettent à chaque personne d'être différente des autres. Ces critères comprennent notamment le sexe, le genre, la représentation géographique, l'éducation, l'expérience, l'expérience sur le plan industriel et régional, l'ethnie, l'âge, le handicap et d'autres distinctions. Le terme « **cadre supérieur** » dans la Politique a la signification qu'on lui attribue dans le National Instrument 58-101 (*Disclosure of Corporate Governance Practice*), conformément aux modifications.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le Comité reconnaît que la diversité des genres est un aspect important de la diversité et reconnaît également le rôle important que peuvent jouer les femmes qui possèdent les compétences et l'expérience appropriées pour favoriser la diversité des perspectives au sein du Conseil et à l'échelle de la direction et des cadres supérieurs. Le Comité considère que la sélection des candidates qui se joindront au Conseil et aux équipes de la direction et de cadres supérieurs de la Société dépendra en partie du bassin de candidates possédant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires, et que la nomination des membres du Conseil, des cadres et des membres de la direction devrait être fondée sur le mérite et sur la contribution qu'apportera chaque candidate au Conseil, à l'équipe de cadres supérieurs ou au rôle de gestion, le cas échéant.

Dans ce contexte, en vue d'améliorer la diversité du personnel de direction, des cadres supérieurs et du Conseil de la Société, le Comité, le Conseil et l'équipe de cadres, au moment de déterminer et d'examiner la sélection des candidates à l'élection pour un

poste au Conseil ou pour les postes de cadre supérieur ou de direction, s'assureront de ce qui suit :

- Tenir compte des avantages de l'ensemble des aspects de la diversité, notamment les aspects décrits ci-dessus.
- Tenir compte des critères de diversité, notamment le genre, l'âge, l'ethnie, le handicap et le contexte géographique de la candidate.
- Tenir compte du niveau de représentation des femmes au sein du Conseil et des postes de cadre supérieur et de direction, respectivement.
- En plus de mener leurs propres recherches, si nécessaire, ils engageront des conseillers externes indépendants pour effectuer la recherche de candidates qui répondent aux critères de la Société et du Conseil en matière de savoir-faire, de compétence et de diversité afin de réaliser les objectifs de diversité de la Société.

OBJECTIFS

La Société s'engage à maintenir activement la diversité à l'échelle de la direction, des cadres supérieurs et du conseil d'administration. À la date d'entrée en vigueur de la Politique, le Conseil ne croit pas que des quotas ou une approche rigide permettront nécessairement de déterminer ou de sélectionner les meilleures candidates. Par conséquent, la Société n'a pas établi d'objectifs fixes à l'égard de la représentation des femmes au sein du Conseil ou des postes de haute direction en ce moment.

EXAMEN DE LA POLITIQUE

Les membres du Comité effectueront un examen périodique de la Politique sur la diversité, qui comprendra une évaluation de l'efficacité de cette dernière. Ils discuteront des révisions pouvant être nécessaires et les soumettront au Conseil pour approbation.