

Política de diversidad

Política en vigor a partir del 7 de junio de 2018

Revisado el 5 de marzo de 2025

Propósito y alcance

Major Drilling Group International Inc. ("**Major Drilling**", la "**Corporación**") valora la diversidad en el nivel de la gerencia, la dirección general y el consejo directivo (el "**Consejo**"). La Corporación considera que las perspectivas diversas mejoran su eficacia y fortaleza organizativa, capacidad de resolución de problemas y oportunidad de innovación.

Este documento (la "**Política**") define la política de la Corporación respecto de la diversidad en el Consejo y de las personas en puestos de alta dirección dentro de la Corporación. El Consejo delegó al Comité de Gobernabilidad Corporativa y Candidaturas (el "**Comité**") la responsabilidad de supervisar y garantizar la implementación de esta Política.

Definiciones

En esta Política, el término "**diversidad**" se refiere a todos los criterios que nos hacen diferentes unos de otros. Entre otros, esto incluye criterios como sexo, género, representación geográfica, educación, procedencia, experiencia regional e industrial, origen étnico, edad, discapacidad y otras distinciones. El término "**director general**" en esta Política tiene el significado atribuido en el instrumento nacional 58-101 Disclosure of *Corporate Governance Practices* (Divulgación de las prácticas de gestión corporativa), en su forma enmendada.

Declaración de la política

El Comité reconoce que la diversidad en general, incluido el rol importante que las mujeres, con las habilidades y experiencia apropiadas y relevantes, pueden desempeñar contribuyendo con la diversidad de perspectivas en el Consejo y en el nivel de la gerencia y la dirección general. El Comité opina que la selección de candidatas diversas para integrar el Consejo y los equipos directivos y gerenciales de

la Corporación dependerá, en parte, del grupo de candidatos con los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios y que las nominaciones a miembro del Consejo, director general y gerente deben basarse en el mérito y la contribución que la persona nominada aportará al Consejo, al equipo directivo o al puesto gerencial, según corresponda.

Dentro de este marco de acción, para mejorar la diversidad en el nivel de la gerencia, la dirección general y dentro del Consejo de la Corporación; el Comité, el Consejo y el equipo ejecutivo, según corresponda, al identificar y considerar la selección de candidatos a gerente, director general o miembro del Consejo, respectivamente:

- considerarán criterios de diversidad incluidos, sin limitación, sexo, edad y procedencia geográfica del candidato;
- considerarán el nivel de representación de las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidad y los miembros de las minorías visibles (los "Grupos designados"); y
- además de sus propias búsquedas, si es necesario, contratarán a asesores externos independientes para llevar a cabo una búsqueda de candidatos que satisfagan los criterios de experiencia, habilidades y diversidad del Consejo y de la Corporación, a fin de alcanzar los objetivos de diversidad de la Corporación.

Objetivos

La Corporación se compromete a garantizar la procuración activa de la diversidad en el nivel de la gerencia, la dirección general y del Consejo. A la fecha de adopción de esta Política, el Consejo no cree que la determinación de cupos o un enfoque basado en fórmulas conlleven necesariamente la identificación o selección de los mejores candidatos. En consecuencia, la Corporación no estableció objetivos fijos con relación a la representación de las mujeres y los demás Grupos designados en el Consejo o en puestos de alta dirección en este momento.

Revisión de la política

El Comité revisará su política de diversidad periódicamente. Esto incluirá una evaluación de la eficacia de la política. El Comité analizará las revisiones que puedan requerirse y recomendará dichas revisiones al Consejo para que las apruebe.