

NORME EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

1. But et déclaration

IAMGOLD Corporation (« **IAMGOLD** » ou la « **Société** ») reconnaît l'importance et les bienfaits de promouvoir un environnement dans lequel la Société puisse mettre à sa disposition un vaste bassin d'expertise, de connaissances, de compétences et d'expérience en favorisant la diversité au sein de son personnel, de son équipe de direction et du conseil d'administration (le « conseil »).

La Société s'engage à offrir des occasions d'emploi et d'avancement égales à toutes les personnes. Dans la présente norme en matière de diversité (la « **norme** »), la diversité signifie toute caractéristique pouvant différencier des groupes et des personnes. La diversité inclut le genre, l'identité de genre, la religion ou les croyances, la race, l'ethnie, la nationalité, le statut d'Autochtone, l'âge et le handicap.

La Société croit que la diversité favorise l'inclusion de perspectives, d'idées et d'expériences différentes contribuant à améliorer sa force organisationnelle, son avantage concurrentiel, ses occasions d'innovation et sa gouvernance d'entreprise, qui ensemble concourent à sa réussite future.

Il incombe à chaque membre du personnel, de la direction et du conseil de la Société de veiller à maintenir un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement et de traiter tout le monde également, avec respect. La Société respecte les droits et les différences d'autrui et reconnaît la valeur qu'apporte la diversité à l'entreprise.

2. Engagement en matière de diversité envers tous les membres du personnel

Le cadre conceptuel général de la Société en matière de diversité (le « **cadre conceptuel** ») est le fondement de son approche à long terme en matière d'emploi axée sur la carrière. Le cadre conceptuel compte trois objectifs visant à : (1) attirer, développer et fidéliser une main-d'œuvre hautement performante ; (2) favoriser activement un milieu de travail productif où les différences individuelles et culturelles sont respectées et valorisées et (3) déceler et développer les capacités en leadership pour exceller dans un milieu international.

Par ce cadre conceptuel, la Société s'engage à fournir des possibilités d'emploi égales et proscrit le harcèlement et la discrimination en milieu de travail ainsi que tout autre comportement et geste inacceptables, comme il est décrit dans son Code de déontologie et d'éthique. La Société respecte les lois et réglementations applicables dans les pays où elle exerce ses activités et interdit strictement toute forme de harcèlement ou de discrimination.

3. Diversité au sein de l'équipe de direction

Le conseil reconnaît et valorise les avantages que peut procurer une équipe de la haute direction diversifiée afin de conserver un avantage concurrentiel à l'échelle mondiale. Ainsi, le conseil accorde la priorité à l'identification et à la sélection de candidatures diversifiées et qualifiées, y compris des femmes. L'équipe de la haute direction évalue régulièrement le bassin de talents de la Société et prend en compte l'expérience dans l'industrie, l'expérience générale, les compétences, la race, l'ethnie, le genre et d'autres facteurs de diversité avant d'approuver les nominations à des postes de direction qui relèvent de la haute direction.

4. Diversité du conseil

Il est nécessaire d'avoir un conseil d'administration composé de personnes possédant une expertise fonctionnelle et diversifiée adéquate pour l'entreprise, une expérience variée et des compétences pour assurer une gouvernance efficace, une bonne prise de décisions et un succès commercial durable.

Dans le cadre du renouvellement ou dans l'éventualité de l'accroissement du nombre de membres du conseil, le comité de nomination et de gouvernance d'entreprise (le « **comité** ») qui représente le conseil, examine les connaissances, les qualifications, les compétences et les expériences requises par la Société et reconnaît les avantages potentiels des perspectives diversifiées, et accordera la priorité en ce qui concerne la sélection, le recrutement et la nomination de personnes hautement qualifiées.

Pour soutenir les objectifs de diversité du conseil, le comité, au moment d'identifier des candidatures pour l'élection au conseil ou pour des nominations à la direction :

- a.) prend en considération des candidatures selon leur expertise opérationnelle et fonctionnelle, leurs connaissances et leurs compétences, tout en promouvant la diversité et les besoins du conseil et de la Société ;
- b.) prend en compte le niveau de représentation des femmes au conseil et la progression vers l'atteinte de la cible fixée par le conseil, soit le nombre le plus élevé entre : (i) deux administratrices ; et (ii) un conseil dont les femmes forment au moins trente pour cent (30 %) de ses membres ;
- c.) prend en considération les critères de diversité d'une candidature, y compris le genre, l'âge, la race, l'ethnie, le handicap et l'origine géographique ;
- d.) en plus de ses propres recherches, le cas échéant, de temps à autre, retient les services de conseillers externes indépendants qualifiés pour rechercher des candidatures qui répondent aux exigences de la Société et du conseil, y compris l'expertise opérationnelle et fonctionnelle, les compétences, l'expérience et les critères promouvant la diversité.

5. Surveillance, rapports et responsabilité

Dans le cadre de son engagement en matière de diversité, la Société mesurera et surveillera régulièrement l'efficacité de ses efforts visant à créer et à promouvoir un processus d'embauche équitable et une main-d'œuvre diversifiée. Chaque année, le Service des ressources humaines évaluera la diversité de la main-d'œuvre et de la direction de la Société et soumettra un rapport au ou à la chef des ressources humaines. Ce rapport sera ensuite revu par le président ou la présidente et chef de la direction.

Le comité surveillera la diversité du conseil, évaluera sa diversité et soumettra un rapport au conseil sur une base annuelle. De plus, dans le cadre de l'identification et de la recommandation de nouveaux candidats ou candidates au conseil, le comité, dans son rapport au conseil, déterminera et communiquera les facteurs de diversité, y compris ceux décrits dans la présente norme, qui ont été pris en compte lors de l'évaluation des candidats et des candidates.

6. Adoption

Le conseil a adopté la présente norme le 20 février 2025.