

# POLITIQUE DE DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES POSTES DE DIRECTION



26 juillet 2022

## Objectif

Waste Connections, Inc. (« Waste Connections » ou la « Société ») est d'avis que les décisions de nomination ou de désignation du Conseil d'administration (le « Conseil ») et les pratiques d'embauche de la Société pour les postes de direction (« Direction générale ») doivent être fondées sur un certain nombre de facteurs, notamment : les capacités de leadership, la maturité du jugement, le mérite, le talent, l'expérience, l'expertise et la pensée stratégique/innovante. Parallèlement, la Société estime que la diversité, y compris la diversité des sexes, est un élément important pour déterminer la composition de son Conseil et de sa Direction générale, et elle s'est engagée à accroître la diversité du Conseil et de la Direction générale au fil du temps. Waste Connections pense qu'un Conseil et une Direction générale vraiment diversifiés incluront et utiliseront les différences de compétences, d'expertise et d'expérience dans l'industrie, ainsi que le sexe, la race, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, la capacité physique, l'âge et d'autres distinctions. La Société reconnaît que la diversité peut améliorer l'efficacité du Conseil et de la Direction générale en apportant des perspectives diverses au processus de prise de décision et en contribuant à favoriser un lieu de travail inclusif. Chez Waste Connections, tous les aspects de la diversité seront pris en compte pour déterminer la composition optimale du Conseil et de la Direction générale et seront équilibrés de manière appropriée.

## Rôles et responsabilités

Le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise (le « Comité ») est chargé de recommander des personnes qualifiées pour les nominations au Conseil, qui possèdent les capacités de leadership, la maturité de jugement, le mérite, le talent, l'expérience, l'expertise et la pensée stratégique/innovante requis d'un administrateur pour remplir les responsabilités du Conseil.

La Société reconnaît que la diversité des sexes est un aspect important de la diversité et reconnaît le rôle important des femmes ayant les compétences et l'expérience nécessaires pour contribuer à la diversité des points de vue au sein du Conseil et de la Direction générale. Lors de la sélection des candidats qualifiés pour occuper les postes d'administrateurs et de Direction générale de la Société, un large éventail de critères de diversité est pris en compte, notamment le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, les aptitudes physiques et l'âge, avec des mesures garantissant que le Conseil, dans son ensemble, et la Direction générale reflètent un éventail de points de vue, de formations, de compétences et d'expériences. Dans le cadre de la recherche de personnes qualifiées pour siéger au Conseil et à la Direction générale, le Comité s'efforce d'inclure des groupes, des connaissances et des points de vue divers. Pour ce faire, le Comité peut faire appel à une société de recherche de cadres pour l'aider à atteindre les objectifs de diversité du Conseil.

Dans le cadre de leurs efforts visant à créer et à maintenir un Conseil et une Direction générale diversifiés, le Comité, la Direction générale et le Conseil, le cas échéant :

- élaborent des protocoles de recrutement qui visent à inclure des candidats divers dans toute recherche d'administrateurs et de Direction générale et tient dûment compte des avantages de la diversité. Ces protocoles tiennent compte du fait que des candidats qualifiés peuvent être trouvés dans un large éventail d'organisations, y compris des établissements universitaires, des entreprises privées, des organisations à but non lucratif et des associations professionnelles, en plus du vivier traditionnel de candidats aux postes d'administrateurs et de dirigeants d'entreprise ;
- examinent périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection afin de s'assurer que la diversité reste une composante de toute recherche d'administrateurs ou de Direction générale et de déterminer si les protocoles existants favorisent la diversité ;
- afin de soutenir l'objectif spécifique de la diversité des genres, examinent le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil et de la Direction générale et demandent aux cabinets de recherche engagés pour identifier des candidats aux postes d'administrateurs ou de Direction générale d'inclure des candidats divers, et en particulier des femmes, dans la liste restreinte des candidats envisagés pour les postes au sein du Conseil et de la Direction générale ; et
- afin de promouvoir la diversité au sein du groupe de salariés actuels susceptibles d'être envisagés pour des postes de la Direction générale, examinent périodiquement les protocoles existants de la Société en matière de promotion interne et de développement du leadership et se demandent si ces protocoles favorisent la diversité.

La Société souhaite atteindre les objectifs suivants en matière de composition du Conseil :

- une représentation minimale de 30 % de femmes au sein des membres indépendants du Conseil d'ici 2020, ce qui a été réalisé en août 2019 ; et
- une représentation minimale de 30 % de femmes au sein du Conseil d'ici au 31 décembre 2023.

## Examen des politiques

Le Comité (i) contrôlera périodiquement, et au moins une fois par an, la mise en œuvre de cette politique afin d'évaluer l'efficacité, (ii) contrôlera et examinera les progrès réalisés par la Société dans la réalisation de ses objectifs et fera rapport des résultats au Conseil et (iii) formulera des recommandations au Conseil concernant toute révision de cette politique qui pourrait s'avérer nécessaire ou appropriée.

## Divulcation de la politique

En ce qui concerne cette politique, la Société publiera notamment dans sa circulaire d'information de la direction et dans sa circulaire de sollicitation de procurations :

- un résumé des objectifs et des principales dispositions de cette politique ;
- les mesures prises pour garantir la mise en œuvre effective de cette politique, y compris la manière dont le Conseil ou le Comité prend en compte le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil et aux postes de Direction générale lors de l'identification et de la nomination des candidats à l'élection ou à la réélection au Conseil ou à la nomination à la Direction générale ; et
- les objectifs ambitieux de la Société concernant les femmes au sein du Conseil, ainsi que les progrès annuels et cumulatifs accomplis dans la réalisation de ces objectifs.