

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



22 juillet 2025

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.

Simultanément, la société estime que la diversité des origines, des compétences, de l'expertise, des points de vue et de l'expérience dans le secteur, ainsi que la diversité des sexes, sont des éléments supplémentaires importants à prendre en compte pour déterminer la composition de son Conseil. Waste Connections pense qu'un conseil d'administration et une direction vraiment diversifiés incluront et utiliseront les différences de formation, de compétences, d'expertise, de points de vue et d'expérience dans l'industrie, ce qui améliorera l'efficacité du Conseil et de la direction en apportant des perspectives diverses au processus de prise de décision.

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.

Lors de la sélection des candidats qualifiés au poste d'administrateur de la Société, un large éventail de critères est pris en compte, avec des mesures garantissant que le Conseil, dans son ensemble, reflète un éventail de parcours, de compétences, d'expertise, de points de vue et d'expérience dans le secteur. 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 parcours, des connaissances et des points de vue différents. Pour ce faire, le Comité peut faire appel à une société de recherche de cadres.

Dans le cadre de ses efforts, le Comité, la direction générale et le Conseil, le cas échéant :

- élabore des protocoles de recrutement qui visent à garantir un large bassin de talents dans lequel sélectionner des candidats qualifiés. 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 ;

- examine périodiquement les protocoles de recrutement pour s'assurer que la promotion d'un large bassin de candidats à partir duquel des candidats qualifiés sont sélectionnés fait partie intégrante de toute recherche d'administrateurs ou de cadres supérieurs et examine si les protocoles existants favorisent la diversité des parcours, des compétences, de l'expertise, des points de vue et de l'expérience dans le secteur;
- examine le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil, conformément à la législation applicable, et mandate les cabinets de recherche engagés de repérer les candidats à prendre en considération pour siéger au Conseil ou pourvoir des postes de direction, notamment des candidats ayant un parcours, des compétences, une expertise, des points de vue et une expérience diversifiés dans le secteur; et
- examine périodiquement les protocoles existants de l'entreprise en matière de promotion interne et de développement du leadership et vérifie si ces protocoles favorisent l'égalité des chances en matière d'avancement pour tous les candidats potentiels.

En octobre 2019, la Société s'est fixé les objectifs ambitieux d'augmenter le niveau de représentation des femmes à au moins 30 % des membres non salariés du Conseil d'ici 2020 et à au moins 30 % de l'ensemble du Conseil d'ici au 31 décembre 2023, objectifs qui ont été atteints en 2019 et en 2022, respectivement. Actuellement, quatre des huit membres de notre conseil d'administration sont des femmes, ce qui représente 57 % des membres non salariés du Conseil et 50 % de l'ensemble des membres du Conseil. L'entreprise poursuit ses efforts pour identifier d'autres candidates en vue de leur nomination au Conseil, dans le respect de la législation applicable et en veillant à ce que les candidates les plus qualifiées soient sélectionnées en fonction des circonstances et de l'évolution des besoins de l'entreprise.

Examen des politiques

Le Comité (i) contrôlera périodiquement, et au moins une fois par an, la mise en œuvre de cette politique afin d'en 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.

Divulgation 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 de cette politique, notamment la manière dont le Conseil ou le Comité prend en compte le niveau de représentation des candidates qualifiées et des candidats ayant des parcours, des compétences, une expertise, des points de vue et une expérience dans le secteur diversifiés au sein du Conseil et aux postes de direction (dans la mesure où le permet la législation applicable) 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, comme l'exigent les lois canadiennes sur les valeurs mobilières applicables;
- comment le Conseil ou le Comité évalue l'efficacité de cette politique; 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.

Mise à jour et approuvée par le Conseil d'administration le 22 juillet 2025.