

Morneau Shepell inc.
(« Morneau Shepell » ou la « société »)
Politique sur la diversité s'appliquant au conseil

La présente Politique sur la diversité s'appliquant au conseil a été adoptée par le conseil d'administration (le « conseil ») de Morneau Shepell inc. le 7 mars 2018 et modifiée le 10 mars 2021.

1. OBJECTIF

Le comité de gouvernance et de mise en candidature (le « comité de gouvernance ») du conseil est responsable d'élaborer et de recommander des critères en vue de la sélection de nouveaux administrateurs au sein du conseil. Il doit également aider le conseil à repérer les personnes pouvant être nommées au conseil et, ce faisant, prendre en considération les candidats proposant une combinaison diversifiée d'expertise, d'expérience, de compétences et d'antécédents. Dans cette tâche, le comité de gouvernance devra également tenir compte des aspects liés à la diversité, comme le genre, l'ethnicité, le lieu d'origine, l'identité autochtone, l'âge et le handicap.

2. CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

Le conseil croit que la diversité favorise un large éventail de points de vue, qui contribuent à l'innovation et au succès de l'entreprise, et représente un aspect important au maintien de l'avantage concurrentiel de la société. Le conseil croit également que la diversité peut éclairer la prise de décision et renforcer la planification stratégique, et qu'un conseil diversifié peut améliorer la gouvernance de l'entreprise. Les compétences et les antécédents représentés collectivement au sein du conseil devraient appuyer les objectifs de la société en matière de diversité et être adaptés à la nature diversifiée de l'environnement dans lequel elle exerce ses activités. Pour appuyer les objectifs du conseil, le comité de gouvernance devra, au moment d'identifier des candidats en vue de les recommander pour une nomination ou une réélection au sein du conseil :

- a) seulement considérer les candidats qui sont hautement qualifiés selon leur expertise, leur expérience, leurs connaissances, leurs compétences et leurs antécédents; et
- b) considérer les critères en matière de diversité, y compris le genre, l'ethnicité, le lieu d'origine, l'identité autochtone, l'âge et le handicap.

L'objectif du conseil consiste à obtenir une représentation d'au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes au sein du conseil.

Au moment de repérer des candidats potentiels pour siéger au conseil, le comité de gouvernance peut, en plus de ses propres recherches, retenir les services de consultants indépendants et expérimentés et obtenir leur avis afin de trouver des candidats potentiels satisfaisant aux objectifs du conseil en matière de diversité.

3. GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE ET PRODUCTION DE RAPPORTS

Le comité de gouvernance évalue annuellement l'expertise, l'expérience, les compétences, les antécédents et la diversité de ses administrateurs en tenant compte des besoins du conseil. Chaque année, le comité de gouvernance procédera à l'évaluation de ces paramètres et fera rapport au conseil quant aux progrès de celui-ci vers l'atteinte des objectifs de la présente politique.

On demandera aux administrateurs, de façon volontaire, de mentionner s'ils s'identifient à l'un ou plusieurs des groupes désignés; la divulgation de cette information au conseil relativement à la diversité de ses membres sera effectuée en fonction de cette auto-identification et en s'assurant de respecter les lois relatives à la protection des renseignements personnels et de la vie privée applicables.

Pour mesurer l'efficacité de la présente politique, le comité de gouvernance passera en revue a) le nombre de femmes, ainsi que les candidats issus de groupes représentant la diversité, qui ont été pris en considération ou

proposés pour siéger au conseil; b) l'expertise, l'expérience, les connaissances, les compétences et les antécédents de ces candidates de sorte que celles-ci soient considérées équitablement par rapport aux autres candidats; et c) l'expertise, l'expérience, les connaissances, les compétences et les antécédents de tous autres candidats de groupes constituant la diversité, comme l'ethnicité, le lieu d'origine, l'identité autochtone, l'âge et le handicap de sorte que ces candidats soient considérés équitablement par rapport aux autres.