
Politique de composition du conseil d'administration et de la haute direction

Politique

Stantec entend privilégier un système fondé sur le mérite pour sélectionner les membres de la haute direction et du conseil d'administration. L'entreprise reconnaît l'importance d'une diversité de perspectives, d'expériences et d'expertises au sein de son équipe de la haute direction et de son conseil d'administration.

Pratique

Au moment de sélectionner des candidats pour un poste de la haute direction ou pour une nomination au conseil d'administration, Stantec évalue les candidatures en fonction du mérite et au moyen de critères objectifs, et tient compte de l'importance d'une diversité de perspectives, d'expériences et d'expertises, et des besoins de l'entreprise. L'entreprise estime qu'une équipe de la haute direction et un conseil d'administration composés de personnes hautement qualifiées provenant de divers milieux et correspondant à l'évolution démographique des marchés dans lesquels elle exerce ses activités, aux talents disponibles ayant l'expertise requise, et à l'évolution de la clientèle et des employés, favorise une meilleure gouvernance d'entreprise.

Le conseil d'administration a attribué au comité de gouvernance d'entreprise et de rémunération la responsabilité de superviser et d'assurer la mise en œuvre de la présente politique. Afin de soutenir les objectifs de l'entreprise, le comité de gouvernance d'entreprise et de rémunération, au moment de déterminer et d'évaluer les plans de relève de la haute direction et la sélection des candidats à l'élection ou à la réélection au conseil d'administration, s'engage à :

- a) évaluer les candidats hautement qualifiés en fonction de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences et qualités personnelles;
- b) prendre en considération le niveau de représentation des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles (chacun étant un « groupe désigné »), au sein du conseil d'administration et de la haute direction;
- c) en plus de ses propres recherches, et au besoin, faire appel à des conseillers externes indépendants qualifiés pour trouver des candidats répondant aux critères d'expertise, de compétences et de diversité du conseil d'administration et de l'entreprise afin d'aider cette dernière à atteindre ses objectifs.

Le conseil d'administration ne croit pas que d'imposer des quotas ou une approche fondée sur des formules mène nécessairement à la sélection des meilleurs candidats. Par conséquent, l'entreprise n'a pas de cibles précises concernant la représentation des groupes désignés au sein du conseil d'administration et de la haute direction. En vertu des lois sur les sociétés et sur les valeurs mobilières applicables, le comité

de gouvernance d'entreprise et de rémunération veillera à ce que la circulaire d'information annuelle de l'entreprise informe les actionnaires et les autres parties prenantes de la mise en œuvre de l'engagement en matière de diversité de l'entreprise et contienne :

- a) un résumé des objectifs et des principales dispositions de la présente politique;
- b) des renseignements sur l'évaluation annuelle de l'efficacité de la présente politique par le comité de gouvernance d'entreprise et de rémunération, ainsi que les mesures prises pour en assurer la mise en œuvre;
- c) le nombre et la proportion de membres provenant des groupes désignés qui siègent au conseil d'administration ou occupent des postes de haute direction;
- d) des explications sur l'absence de cibles liées à la représentation des membres des groupes désignés qui siègent au conseil d'administration ou occupent des postes de haute direction;
- e) les mécanismes adoptés par le conseil d'administration pour le renouvellement de mandat de ses membres.