

**WASTE CONNECTIONS, INC.**  
**POLITIQUE RELATIVE À LA DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL**  
**D'ADMINISTRATION ET DES POSTES DE DIRECTION GÉNÉRALE**

**OBJET**

Waste Connections, Inc. (« Waste Connections » ou la « Société ») estime que les décisions relatives à la nomination ou à la désignation des membres du Conseil d'administration (le « Conseil ») ainsi que les pratiques de recrutement de la Société pour les postes de direction générale (la « Direction générale ») doivent reposer 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 capacité de réflexion stratégique et innovante.

Par ailleurs, la Société estime que la diversité des parcours, des compétences, de l'expertise, des points de vue et de l'expérience sectorielle, ainsi que la diversité de genre, constitue un critère supplémentaire important à prendre en compte pour déterminer la composition de son Conseil. Waste Connections estime qu'un Conseil et une Direction générale véritablement diversifiés intégreront et tireront parti des différences de parcours, de compétences, d'expertise, de points de vue et d'expérience sectorielle, ce qui renforcera l'efficacité du Conseil et de la Direction générale en apportant des perspectives variées au processus décisionnel.

**RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

Le Comité de mise en candidature 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 du jugement, le mérite, le talent, l'expérience, l'expertise et la capacité de réflexion stratégique et innovante requis d'un administrateur pour s'acquitter des responsabilités du Conseil.

Lors de la sélection de candidats qualifiés pour occuper des fonctions d'administrateurs au sein de la Société, un large éventail de critères est pris en compte, avec des mesures visant à garantir que le Conseil, dans son ensemble, reflète une diversité de parcours, de compétences, d'expertise, de points de vue et d'expérience sectorielle. Dans le cadre de la recherche de personnes qualifiées pour siéger au Conseil et au sein de la Direction générale, le Comité s'efforce d'intégrer des profils, des connaissances et des points de vue variés. À cette fin, le Comité peut faire appel à un cabinet de recrutement de cadres.

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

- élaborent des protocoles de recrutement visant à garantir un vivier de talents suffisamment large pour identifier des candidats qualifiés. Ces protocoles tiennent compte du fait que des

candidats qualifiés peuvent provenir d'un large éventail d'organisations, notamment des établissements universitaires, des entreprises privées, des organisations à but non lucratif et des associations professionnelles, en plus du vivier traditionnel constitué d'administrateurs et de dirigeants d'entreprise;

- réexaminent périodiquement les protocoles de recrutement afin de s'assurer que la promotion d'un vivier de candidats diversifié, à partir duquel sont sélectionnés les candidats qualifiés, reste un élément de toute recherche d'administrateurs ou de membres de la Direction générale, et évaluent si les protocoles existants favorisent la diversité des parcours, des compétences, de l'expertise, des points de vue et de l'expérience sectorielle;
- examinent le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil, dans les limites autorisées par la législation applicable, et demandent aux cabinets de recrutement engagés pour identifier des candidats susceptibles de siéger au Conseil ou de postuler à des postes de Direction générale d'inclure des candidats présentant des parcours, des compétences, des expertises, des points de vue et une expérience sectorielle diversifiés; et
- réexaminent périodiquement les protocoles existants de la Société en matière de promotion interne et de développement du leadership, et examinent si ces protocoles favorisent l'égalité des chances d'avancement pour tous les candidats potentiels.

En octobre 2019, la Société s'est fixé pour objectifs ambitieux que les femmes représentent au moins 30 % des membres non salariés du Conseil d'administration d'ici 2020, et au moins 30 % de l'effectif total du Conseil d'administration d'ici le 31 décembre 2023; ces objectifs ambitieux ont été atteints respectivement en 2019 et en 2022. Actuellement, trois des huit membres de notre Conseil d'administration sont des femmes, ce qui représente 43 % des membres non salariés du Conseil et 38 % de l'ensemble des membres du Conseil. La Société poursuit ses efforts pour identifier d'autres candidates susceptibles d'être nommées au Conseil d'administration, dans le respect de la législation applicable et en veillant à ce que les candidats les plus qualifiés soient sélectionnés en fonction des circonstances et de l'évolution des besoins de la Société.

## **RÉVISION DE LA POLITIQUE**

Le Comité (i) suivra la mise en œuvre de la présente politique de manière périodique, et au moins une fois par an, afin d'évaluer son efficacité, (ii) suivra et examinera les progrès réalisés par la Société dans la réalisation de ses objectifs ambitieux et rendra compte des résultats au Conseil, et (iii) formulera des recommandations au Conseil concernant toute révision de la présente politique qui pourrait s'avérer nécessaire ou appropriée.

## **DIVULGATION DE LA POLITIQUE**

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

- un résumé des objectifs et des principales dispositions de cette politique;

- les mesures prises pour garantir la mise en œuvre effective de la présente politique, y compris la manière dont le Conseil ou le Comité tient compte du niveau de représentation des candidates qualifiées et des candidats issus de divers horizons, possédant des compétences, une expertise, des points de vue et une expérience sectorielle variés au sein du Conseil et aux postes de Direction générale (dans la mesure où la loi applicable le permet) lors de l'identification et de la proposition de candidats en vue de leur élection ou réélection au Conseil ou de leur nomination à des postes de Direction générale, conformément aux lois canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières;
- la manière dont le Conseil ou le Comité évalue l'efficacité de la présente politique; et
- les objectifs ambitieux de la Société en matière de représentation des femmes au sein du Conseil, ainsi que les progrès annuels et cumulés réalisés dans la poursuite de ces objectifs.

**Mise à jour et approuvée par le Conseil le 21 juillet 2026.**