

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

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 ») et les pratiques d'embauche de la Société pour les postes de haute direction (« Haute Direction ») 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 des parcours, des compétences, de l'expertise, des points de vue et de l'expérience dans le secteur, ainsi que la diversité des genres, constituent des critères supplémentaires importants à prendre en compte pour déterminer la composition de son Conseil. Waste Connections estime qu'un Conseil et une Haute Direction véritablement diversifiés incluront et exploiteront les différences de parcours, de compétences, d'expertise, de points de vue et d'expérience dans le secteur, ce qui renforcera l'efficacité du Conseil et de la Haute Direction en apportant des perspectives diverses au processus décisionnel.

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 possédant les capacités de leadership, le jugement mûr, 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 pour occuper les fonctions d'administrateur de la Société, le Comité prend en considération un large éventail de critères et veille à ce que le Conseil dans son ensemble reflète une diversité de parcours, de compétences, d'expertises, de points de vue et d'expériences professionnelles. Dans le cadre de la recherche de personnes qualifiées pour siéger au Conseil et occuper des postes de haute direction, le Comité s'efforce d'intégrer des parcours, des connaissances et des points de vue diversifiés. À cette fin, le Comité peut faire appel à un cabinet de recrutement de cadres.

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

- élabore des protocoles de recrutement visant à garantir un large vivier de talents afin d'identifier des candidats qualifiés. Ces protocoles tiennent compte du fait que les 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 de candidats composé d'administrateurs et de dirigeants d'entreprise;

- examine périodiquement les protocoles de recrutement afin de s'assurer que la promotion d'un vaste vivier de candidats à partir duquel les candidats qualifiés sont sélectionnés reste une composante de toute recherche d'administrateurs ou de hauts dirigeants, et évalue si les protocoles existants favorisent la diversité en termes d'origines, de compétences, d'expertise, de points de vue et d'expérience dans le secteur;
- examine le niveau de représentation des femmes au sein du Conseil conformément à la législation applicable et demande aux cabinets de recrutement chargés d'identifier les candidats susceptibles d'intégrer le Conseil ou de postuler à des postes de Haute Direction d'inclure des candidats présentant des profils, des compétences, des expertises, des points de vue et des expériences professionnelles divers; et
- examine régulièrement les protocoles existants de la Société en matière de promotion interne et de développement du leadership et évalue si ces protocoles favorisent l'égalité des chances pour tous les candidats potentiels.

En octobre 2019, la Société s'est fixé comme objectif ambitieux d'atteindre au moins 30 % de femmes parmi les membres non salariés du Conseil d'ici 2020, et au moins 30 % du total des membres du Conseil d'ici le 31 décembre 2023. Ces objectifs ambitieux ont été atteints respectivement en 2019 et 2022. Actuellement, quatre des huit membres de notre Conseil sont des femmes, ce qui représente 57 % des membres non salariés du Conseil et 50 % de l'ensemble des membres du Conseil. La Société poursuit ses efforts pour identifier d'autres candidates à des postes de membres du Conseil, conformément à 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 la Société.

RÉVISION DE LA POLITIQUE

Le Comité (i) surveillera la mise en œuvre de cette politique de manière périodique, et au moins une fois par an, afin d'évaluer son efficacité, (ii) surveillera et examinera les progrès réalisés par la Société dans la réalisation de ses objectifs ambitieux et rendra compte des résultats au Conseil, et (iii) fera 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 la présente politique, la Société divulguera 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 la présente 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 évalue le niveau de représentation des candidates qualifiées et des candidats ayant des antécédents, des compétences, des expertises, des points de vue et une expérience professionnelle diversifiés au sein du Conseil et aux postes de Haute Direction (dans la mesure où la loi applicable le

permet) 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 Haute Direction, comme l'exigent les lois canadiennes applicables en matière de valeurs mobilières;

- la manière dont le Conseil ou le Comité mesure l'efficacité de cette politique; et
- les objectifs ambitieux de la Société concernant la présence des femmes au sein du Conseil, ainsi que les progrès annuels et cumulatifs réalisés dans la réalisation de ces objectifs.

Mis à jour et approuvé par le Conseil le 22 juillet 2025.