

Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration et le recrutement des administrateurs d'Énergir

	Responsable	Date(s)
Adoption :	Conseil d'administration d'Énergir (le « Conseil »)	26 novembre 2015
Modification(s) :	Conseil d'administration d'Énergir (le « Conseil »)	9 février 2023 11 février 2025
Propriétaire :	Denise Dériger, Directrice exécutive, Affaires corporatives, gouvernance, Éthique et Secrétaire Corporatif	

1. PORTÉE

La *Politique sur la diversité et le recrutement au sein du Conseil d'administration d'Énergir* (la « **Politique** ») s'applique au processus de sélection et de nomination des administrateurs d'Énergir inc. et vise à promouvoir une représentation équilibrée et inclusive au sein de son Conseil. Elle vise à recruter des candidats qualifiés et dévoués, à la réputation exemplaire, et qui enrichiront l'expertise du Conseil pour réaliser la stratégie d'entreprise d'Énergir, s.e.c.

2. OBJECTIF

Le conseil reconnaît l'importance de la diversité et juge essentiel de considérer, dans ses critères de sélection, des caractéristiques d'identité de genre, d'âge, ainsi que de représentation culturelle des communautés dans lesquelles Énergir, s.e.c. exerce ses activités. Énergir, s.e.c. vise à recruter des administrateurs qui apportent des points de vue distincts afin de refléter la collectivité dans laquelle elle œuvre, ainsi que celle où ses clients vivent et travaillent.

Dans cette optique, le Conseil estime qu'un large éventail de candidats possédant des expériences et des perspectives variées ne peut qu'influencer positivement l'orientation du Conseil et, par le fait même, la saine gestion de l'entreprise. Le Conseil s'est fixé comme objectif de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes au sein du Conseil et qu'au moins trente pourcent (30%) de ses administrateurs soient des femmes, sous réserve des fluctuations temporaires pendant les périodes de transition.

3. PRINCIPES DIRECTEURS

Afin d'atteindre ces objectifs, le Comité de gouvernance, éthique et environnement (le « **Comité** ») recommandera au Conseil et à l'actionnaire unique de tenir compte des éléments suivants lors de la sélection des candidats pour les postes d'administrateurs :

3.1 Qualifications préalables des candidats pris individuellement

- Rencontrer les exigences des lois et règlements applicables (majorité, citoyenneté requise, expertises particulières exigées, aucun antécédent judiciaire, etc.);
- Respecter la durée maximale de 10 ans de mandats en continu au poste d'administrateur d'Énergir. Ce critère pourra toutefois être modulé en fonction du contexte et des circonstances;
- Avoir une réputation exemplaire;
- Être disponible afin d'investir le temps nécessaire à acquérir une solide connaissance des particularités, enjeux et défis d'Énergir, s.e.c et de ses différents marchés, incluant ceux relatifs à une entreprise de service public réglementée ainsi qu'à ceux relatifs aux secteurs non réglementés;
- Avoir, préférablement, une expérience comme administrateur de sociétés; et
- Ne pas siéger sur un trop grand nombre de conseils d'administration dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, et qui pourrait affecter la capacité de s'acquitter efficacement des fonctions au sein du Conseil.

3.2 Qualifications des candidats pour le Conseil pris dans son ensemble

- Un candidat au poste d'administrateur sera évalué selon l'expérience, l'expertise, les compétences, les aptitudes et les connaissances dont le Conseil lui-même et ses comités ont besoin pour bien s'acquitter de leur mandat respectif et pour améliorer la valeur du placement de l'actionnaire unique;
- Un candidat au poste d'administrateur sera également évalué en fonction des occasions et des risques associés à l'entreprise, du cadre d'exploitation, de l'environnement concurrentiel et du contexte commercial dans lesquels Énergir évolue ainsi qu'en fonction du travail accompli par chacun des comités du Conseil;
- La majorité des administrateurs doivent être indépendants au sens des exigences émises par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières en matière d'indépendance des administrateurs;
- Les membres du Conseil et des comités du Conseil se doivent d'être disponibles et d'assister à toutes les réunions. La candidature des administrateurs qui, pendant deux années consécutives, n'auront pas assisté à 75 % des réunions du Conseil ou des comités sur lesquels ils siègent, sans raison valable, ne sera pas proposée de nouveau.

Le Comité tient à jour une matrice des profils et des compétences des administrateurs en poste. Il évalue annuellement la représentation féminine au sein du Conseil et l'impact des moyens mis en place afin d'atteindre l'objectif de parité. Il fait rapport au Conseil, tout en proposant de nouvelles mesures ou des ajustements aux mesures existantes.

À la suite de ce rapport, le Conseil évalue à son tour la représentation féminine parmi les administrateurs. En tenant compte des recommandations du Comité, il détermine au besoin de nouvelles mesures ou ajuste celles en place afin de mieux répondre aux objectifs fixés.

4. RÉVISION ET MISE À JOUR

La présente mise à jour de la Politique entre en vigueur le jour de son approbation par le Conseil.

La Politique est assujettie à une révision au moins à tous les deux ans.