

Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration d'Énergir

<p>Date d'entrée en vigueur : 26 novembre 2015</p> <p>Mise à jour : 9 février 2023</p> <p>Responsable : Secrétariat Corporatif</p>	<p>Diffusion : Site Web d'Énergir</p> <p>Approuvée par : Conseil d'administration le 9 février 2023</p>
---	---

1. POSITIONNEMENT ET ENGAGEMENT

Énergir inc. s'aligne sur les meilleures pratiques en matière de gouvernance. Ce faisant, elle recherche des candidats compétents et qualifiés et s'engage à promouvoir la diversité au sein de son conseil d'administration (le « **Conseil** »). À cet égard, elle s'est également dotée de la *Politique sur le recrutement et le renouvellement des administrateurs au sein d'Énergir*.

Le Conseil juge primordial d'inclure des caractéristiques de genre, d'âge, ainsi que de représentation culturelle des communautés dans lesquelles Énergir, s.e.c. exerce ses activités. Énergir, s.e.c. s'est donnée pour mission de refléter la collectivité dans laquelle elle œuvre, mais également où ses clients vivent et travaillent. Dans cette perspective, le Conseil estime qu'un large éventail de candidats avec une expérience et des perspectives variées ne peut qu'influencer positivement l'orientation du Conseil et, par le fait même, la saine gestion de l'entreprise.

2. OBJECTIFS ET RESPONSABILITÉS

C'est donc dans cette optique que le Conseil s'est fixé comme objectif de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes au sein du Conseil. De plus, le Conseil a déterminé qu'au moins trente pourcent (30%) de ses administrateurs doivent être des femmes.

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

objectifs de diversité que le Conseil s'est fixé, lors de la sélection des candidats pour les postes d'administrateurs.

Par ailleurs, le Comité tient à jour une matrice des profils et des expertises des administrateurs en poste qui tient compte notamment de la diversité de genre.

Le Comité évalue annuellement la représentation féminine au sein du Conseil. De même, il évalue l'impact des moyens mis en place afin d'atteindre l'objectif de tendre vers la parité entre les hommes et les femmes au sein du Conseil.

Le Comité fait rapport au Conseil, tout en proposant de nouvelles mesures ou des ajustements aux mesures déjà mises en place. Suite à ce rapport, le Conseil évalue à son tour la représentation féminine au sein des administrateurs. Tout en tenant compte des recommandations du Comité, il détermine alors de nouvelles mesures ou encore des ajustements à appliquer afin de mieux répondre à ses besoins quant à l'atteinte des objectifs qu'il s'est fixés.

3. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente mise à jour à la *Politique sur la diversité au sein du conseil d'administration d'Énergir* entre en vigueur le jour de son approbation par le Conseil, tel qu'indiqué ci-dessus. Elle remplace la version précédente qui avait été approuvée par le Conseil le 26 novembre 2015.

4. RÉVISION

La présente Politique est sujette à une révision à tous les deux ans.