



Énergie renouvelable.
Développement durable.

Politique concernant la diversité au sein du Conseil d'administration

Innergex énergie renouvelable inc.

POLITIQUE CONCERNANT LA DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Innergex énergie renouvelable inc. (la « Société ») croit en la diversité et valorise les avantages que la diversité peut apporter à son conseil d'administration (le « **Conseil** »). La diversité favorise l'inclusion de points de vue et d'idées différents, atténue la pensée de groupe et garantit que la Société a la possibilité de bénéficier de tous les talents disponibles qui sont essentiels à sa réussite et à l'atteinte de ses objectifs.

La Société cherche à maintenir un Conseil composé d'administrateurs talentueux et dévoués qui possèdent une expertise, une expérience, des compétences et des antécédents variés. Les compétences et les antécédents représentés collectivement au Conseil devraient refléter la nature diversifiée du milieu des affaires dans lequel la Société exerce ses activités.

Lors de la sélection et de la présentation des candidats au Conseil aux fins de nomination, le Conseil s'attend à ce que le Comité de régie d'entreprise de la Société (le « **Comité** ») examine les candidats au mérite, en fonction d'un équilibre entre les compétences, l'expérience, l'expertise et les antécédents, afin de compléter et développer les compétences, l'expérience et l'expertise actuelles du Conseil tout en tenant compte de l'orientation stratégique de la Société. Dans le cadre de ce processus, le Comité tiendra compte de divers critères, notamment l'âge, la géographie et la représentation des personnes appartenant à divers groupes¹, comme les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres de minorités visibles ainsi que de diverses communautés culturelles, religions ou orientations sexuelles afin de s'assurer que le Conseil tire profit d'un meilleur échange de points de vue rendu possible par la diversité des idées, des antécédents, des compétences et de l'expérience. À cet égard, le Conseil cherche à maintenir une composition dans laquelle chaque sexe représente au moins 30 pour cent des administrateurs. Aucune cible n'a été établie pour les autres groupes désignés.

Pour veiller à ce qu'il y ait un vaste bassin de candidats à consulter en cas de vacance au Conseil, le Comité tient à jour une liste de candidats potentiels en fonction des compétences, de l'expérience et des attributs privilégiés par le Conseil.

Le Comité examine la présente politique annuellement, ce qui comprend une évaluation de son efficacité, et formule des recommandations sur les modifications, y compris à la lumière des changements apportés aux obligations juridiques ou réglementaires ou aux pratiques exemplaires, au Conseil pour examen et approbation.

¹ Pour de plus amples renseignements sur ces groupes, veuillez consulter la définition de « groupes désignés » à l'article 3 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.