

Política sobre la composición del directorio y del equipo de liderazgo ejecutivo

Política

Stantec está comprometida a emplear un sistema basado en el mérito para la selección de los miembros del directorio y del equipo de liderazgo ejecutivo. La Compañía reconoce los beneficios de contar con una diversidad de perspectivas, experiencia y conocimientos dentro del equipo de liderazgo ejecutivo y del directorio de la Compañía.

Práctica

A la hora de identificar candidatos adecuados para ocupar puestos en el equipo de liderazgo ejecutivo o para integrar el directorio, la Compañía considerará a los candidatos en función de sus méritos empleando criterios objetivos y teniendo en cuenta los beneficios de contar con una variedad de perspectivas, experiencia y conocimientos, así como las necesidades de la Compañía. La Compañía considera que un equipo de liderazgo ejecutivo y directorio conformados por personas altamente calificadas, de diverso perfil y que reflejen los cambios demográficos de los mercados en los que opera la Compañía, el talento disponible con la experiencia necesaria y la evolución de la base de clientes y trabajadores de la Compañía, promueven una mejor gobernanza corporativa.

El directorio ha delegado al Comité Corporativo de Gobernanza y Compensación la responsabilidad de supervisar y garantizar la implementación de esta Política. A fin de apoyar los objetivos de la Compañía, el Comité Corporativo de Gobernanza y Compensación, a la hora de identificar y considerar los planes de sucesión del liderazgo ejecutivo y la selección de candidatos para la elección o reelección de los miembros del directorio, realizará lo siguiente:

- a) Considerará únicamente a candidatos altamente calificados en base a su experiencia, conocimientos funcionales, y aptitudes y cualidades personales.
- b) Considerará la composición demográfica del directorio y de su equipo de liderazgo ejecutivo en lo que respecta a mujeres, personas indígenas, personas con discapacidades, miembros de minorías visibles (cada uno de ellos como un "Grupo Designado").
- c) Además de sus propias búsquedas, cuando proceda de cuando en cuando, contratará a asesores externos independientes calificados para llevar a cabo una búsqueda de candidatos que cumplan los criterios de experiencia, habilidades y diversidad del directorio y de la Compañía para ayudar a esta a alcanzar sus metas.

El directorio no considera que las cuotas o un enfoque basado en fórmulas necesariamente permitan la identificación o selección de los mejores candidatos. En consecuencia, la Compañía no ha establecido metas fijas respecto a la representación de los Grupos Designados en el directorio y en los puestos de

liderazgo ejecutivo. El Comité Corporativo de Gobernanza y Compensación se asegurará de que, tal y como exigen las leyes aplicables en materia de sociedades y valores, la circular de representación anual de la Compañía informe a los accionistas y a otros grupos de interés sobre la implementación del compromiso de diversidad de la Compañía mediante:

- a) La inclusión de un resumen de los objetivos y disposiciones clave de esta Política.
- b) La inclusión de información sobre la revisión anual de la eficacia de esta Política por parte del Comité Corporativo de Gobernanza y Compensaciones, revelando las medidas adoptadas para asegurar que esta Política se haya implementado de forma eficaz.
- c) Revelando el número y la proporción de miembros de los Grupos Designados en el directorio y en los puestos de liderazgo ejecutivo.
- d) Explicando la ausencia de objetivos relacionados a la representación de los Grupos Designados en el directorio y en los puestos de liderazgo ejecutivo.
- e) Divulgando los mecanismos adoptados por el directorio para fomentar la renovación del mismo.