

POLÍTICA DE DIVERSIDAD

Política

Stantec reconoce y acoge los beneficios de la diversidad dentro del equipo de la alta gerencia y el directorio de la Compañía. El directorio considera que la diversidad es importante para garantizar que los perfiles de los miembros de la alta gerencia y del directorio proporcionen la gama de perspectivas, experiencia y conocimientos especializados necesarios para lograr una gestión eficaz.

Práctica

La Compañía está comprometida con emplear un sistema basado en el mérito para la conformación del directorio y la alta gerencia, lo que requiere una cultura diversa e inclusiva. A la hora de identificar candidatos adecuados para puestos de alta gerencia o nombramientos para el directorio, la Compañía considerará a los candidatos en función de sus méritos empleando criterios objetivos y teniendo debidamente en cuenta los beneficios de la diversidad y las necesidades de la Compañía. La Compañía considera que un equipo de alta gerencia 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 inclusión, diversidad y equidad de la Compañía, el Comité Corporativo de Gobernanza y Compensación, a la hora de identificar y considerar los planes de sucesión de la alta gerencia 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 el nivel de representación de mujeres, poblaciones indígenas, personas con discapacidad, miembros de minorías visibles y otros grupos históricamente subrepresentados (cada uno de ellos como un "Grupo Designado") en el directorio y en los puestos de alta gerencia.
- c. Además de sus propias búsquedas, cuando proceda y 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 objetivos de inclusión y diversidad.

Inclusión y diversidad

El Comité Corporativo de Gobernanza y Compensación es responsable de evaluar anualmente los avances de la Compañía en relación con los objetivos de esta Política.

El directorio se compromete a asegurar que se busque activamente lograr la diversidad en la alta gerencia y en el directorio. A la fecha de adopción de esta Política, el directorio no considera que las cuotas o un enfoque basado en fórmulas necesariamente den lugar a la identificación o selección de los mejores candidatos. En consecuencia, la Compañía no ha establecido objetivos fijos en relación con la representación de los Grupos Designados en el directorio y en los puestos de alta gerencia en este momento. 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 Compensación, 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 alta gerencia.
- d. Explicando la ausencia de objetivos relacionados a la representación de los Grupos Designados en el directorio y en los puestos de alta gerencia.
- e. Divulgando los mecanismos adoptados por el directorio para fomentar la renovación del mismo.