

POLITIQUE DE DIVERSITÉ, D'ÉQUITÉ ET D'INCLUSION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE METRO INC. (la « Société »)

La Société reconnaît et l'importance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein du Conseil d'administration.

Le Comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise examine le profil, l'expérience et les qualités de chacun des candidats au poste d'administrateur et recommande les candidats qui répondent le mieux aux critères établis pour la planification de la succession des administrateurs.

Le Conseil d'administration prend la décision de retenir une candidature en tenant compte, entre autres, des compétences et de la disponibilité de la personne ainsi que des éléments mentionnés dans la liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs élaborée par le conseil d'administration. De plus, le conseil d'administration tient compte du profil des administrateurs siégeant déjà au Conseil d'administration et aspire à favoriser la diversité au sein du Conseil d'administration, notamment au niveau de l'expérience et des aptitudes, de la représentation géographique de même qu'en tenant compte des caractéristiques personnelles, telles que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le fait d'être membre d'une minorité visible, d'être membre d'un peuple autochtone ou d'avoir un handicap, et l'orientation sexuelle.

En particulier, la société a établi comme l'un de ses objectifs de faire en sorte que les personnes s'identifiant en tant que femmes représentent un minimum de 30% des membres du conseil d'administration, conformément à son adhésion à l'Accord Catalyst.

En outre, le conseil d'administration s'efforce de reconnaître et de corriger toute iniquité dans ses politiques, procédures et actions afin de favoriser un environnement dans lequel tous les administrateurs sont traités de manière juste et équitable.

Adoptée le 22 septembre 2015 et amendée le 20 septembre 2016 et le 20 avril 2022