



Politique sur la diversité

Politique de la Société

Coveo Solutions Inc.

Approuvée par le conseil d'administration de la Société le 16 novembre 2021 et révisée le 26 mai 2026.

1. Objectif

Coveo Solutions Inc. (la **Société**) est consciente des avantages que la diversité peut apporter au conseil d'administration (le **conseil**) et à la haute direction. La diversité encourage l'inclusion de divers points de vue et de différentes idées, atténue la pensée de groupe et favorise une saine gouvernance. La diversité au sein du conseil et des postes de la haute direction témoigne de l'engagement de la Société envers la diversité et l'inclusion à tous les échelons de l'organisation. La Société s'est aussi engagée à promouvoir une culture inclusive qui est fondée sur le mérite et exempte de préjugés. La présente politique énonce l'approche en matière de recherche et de sélection de candidats au conseil et aux postes de la haute direction issus de certains groupes désignés : les femmes, les membres d'une minorité visible, les Autochtones et les personnes en situation du handicap (collectivement, les groupes **désignés**).

2. Politique

2.1 En tout temps, le conseil vise à nommer des administrateurs et des membres de la haute direction en fonction de leur mérite, tout en tenant compte des besoins stratégiques de la Société et de la nature du milieu où elle exerce ses activités.

2.2 En choisissant des candidats, le conseil, le comité de risque et de la gouvernance et le comité de la rémunération s'engagent à :

- a) ne considérer que la candidature de personnes hautement qualifiées selon leurs compétences, leur expérience, leur expertise, leur réputation et leur connaissance de l'industrie;
- b) tenir compte de critères qui favorisent la diversité, notamment le sexe, l'âge, la race, l'origine nationale ou ethnique ou la situation de handicap;
- c) s'efforcer de recourir aux réseaux d'organismes et d'associations pouvant les aider à choisir des candidats issus de la diversité; et
- d) prendre en considération le niveau de représentation des groupes désignés au sein du conseil et aux postes de la haute direction.

2.3 La Société doit faire rapport annuellement aux actionnaires sur la diversité au sein du conseil et aux postes de la haute direction, en indiquant notamment le nombre et le pourcentage d'administrateurs et de membres de la haute direction qui sont issus des groupes désignés.

2.4 L'approche de la Société pour décider si une personne fait partie d'un groupe désigné repose sur l'autoidentification et est conforme aux lois sur la protection de la vie privée applicables.

2.5 La Société estime que la promotion de la diversité est mieux servie par un examen attentif des connaissances, de l'expérience, des compétences et du parcours de chaque candidat en fonction des besoins du conseil et de la haute direction, sans toutefois se concentrer sur une seule caractéristique et n'a, par conséquent, adopté aucune cible en matière de diversité pour le conseil ou la haute direction.

2.6 Le comité de risque et de la gouvernance suivra de près le niveau de représentation des groupes désignés au sein du conseil. Le comité de la rémunération en fera tout autant pour les postes de la haute direction.

2.7 Au moins une fois l'an, le conseil révisera la politique de diversité de concert avec le comité de risque et de la gouvernance et le comité de la rémunération et évaluera son efficacité pour la promotion de la diversité au sein du conseil et de la haute direction.

2.8 Conformément à son engagement en faveur de la diversité, tel qu'il est énoncé dans la présente politique, la Société aspire à ce que les femmes représentent au moins 30 % des membres du conseil d'administration.
