



DOLLARAMA INC.
(la « Société »)

Politique sur la diversité au sein du conseil

I. OBJET

Cette politique sur la diversité au sein du conseil d'administration (la « politique ») énonce l'approche envers la diversité du conseil d'administration de la Société (le « conseil »).

II. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le comité de nomination et de gouvernance (le « comité ») est mandaté par le conseil afin de, entre autres, identifier les personnes qualifiées pour assumer le rôle d'administrateur et recommander la candidature de telles personnes à l'élection lors des assemblées annuelles des actionnaires ou leur nomination pour pourvoir à des postes laissés vacants entre la tenue des assemblées. Dans l'exécution de son mandat, le comité veille à assurer que le conseil soit composé d'une diversité de personnes en matière de genre. De plus, le comité s'efforcera de prendre en compte le niveau de représentation d'autres « groupes désignés »¹ au sein du conseil lors de la recherche et de la recommandation de candidats à l'élection au conseil ou à la nomination entre les assemblées annuelles des actionnaires.

Le conseil reconnaît que la diversité au sein de ses administrateurs favorise un débat équitable, lequel en retour, renforcera la prise de décisions du conseil en misant sur les différentes perspectives des membres du conseil. Une diversité au sein du conseil est un élément important d'une saine gouvernance d'entreprise; elle enrichit les discussions et la résolution de problèmes entre les administrateurs. De plus, un conseil diversifié est représentatif des communautés au sein desquelles la Société exploite des magasins et constitue un élément crucial au maintien du niveau souhaité de compétitivité.

La diversité demeure l'un des critères fondamentaux de l'identification des administrateurs et du processus de sélection, et les recommandations en vue d'une élection et d'une nomination au conseil continueront d'être motivées principalement par le mérite, et tiendront compte d'une variété d'autres facteurs, notamment les compétences, l'expérience, l'indépendance et les connaissances que le conseil, dans son intégralité, juge nécessaires pour assurer une efficacité optimale.

III. OBJECTIFS MESURABLES

Lors de l'identification de candidats pour une nomination au poste d'administrateur, le comité exigera que toutes les recherches de nouveaux administrateurs englobent une diversité de candidats. En plus de ses propres recherches, les recherches effectuées par des firmes embauchées pour appuyer le comité et le conseil dans l'identification de candidats pour une

¹ Le terme « groupes désignés » comprend, sans limitation, les quatre groupes désignés définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada)*, notamment : (i) les personnes handicapées, (ii) les personnes qui font partie des minorités visibles, (iii), les femmes et (iv) les autochtones.

nomination au conseil seront précisément orientées dans le but de promouvoir un nombre au moins égal de femmes candidates au nombre d'hommes candidats.

Le conseil établit par la présente comme cible que chacun des genres représente au moins 30 % des membres du conseil d'administration d'ici la fin de l'année 2021. Le conseil n'adopte pas de cibles officielles pour chacun des autres groupes désignés en raison de la petite taille du conseil et de la dépendance envers l'autodéclaration, mais le conseil peut tenir compte de ces caractéristiques personnelles dans le processus de sélection des candidats et des candidates.

IV. SURVEILLANCE ET COMPTES RENDUS

Le comité surveillera la mise en application de cette politique sur une base annuelle afin d'en assurer l'efficacité, et rendra compte des résultats de sa révision au conseil. Un résumé de cette politique, accompagné des objectifs mesurables établis pour la mise en application de cette politique, et les progrès réalisés vers l'atteinte de ces objectifs seront intégrés à la circulaire d'information de la direction de la Société chaque année.

V. RÉVISION DE LA POLITIQUE

Le comité révisera cette politique au moins une fois par année, et formulera des recommandations sur les changements requis aux fins d'examen et d'approbation du conseil.

* * *

Approuvée par le comité de nomination et de gouvernance du conseil d'administration le 30 mars 2021. Approuvée, ratifiée et confirmée par le conseil le 20 avril 2021.