

Politique de diversité et d'inclusion

TorQuest Partners

Mise à jour : Août 2024

TORQUEST

Beyond Capital







Table des matières

01

Raison d'être

02

Champ d'application

03

Vision

04

Valeurs

05

Objectifs stratégiques

06

Diversité du personnel

07

Inclusion au travail

08

Incidence sur la communauté

09

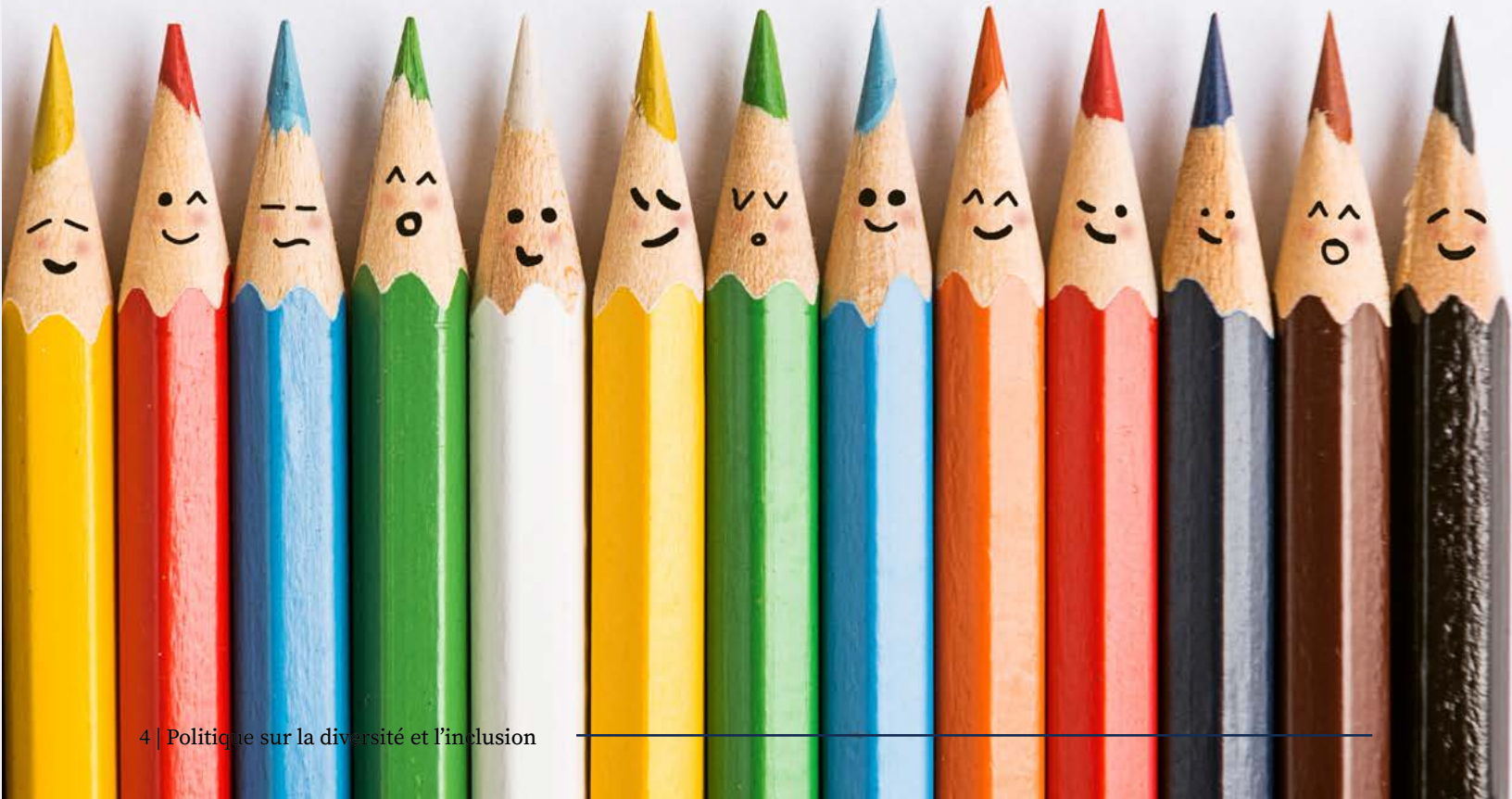
Droits des employés

10

Politiques et
pratiques associées

01 RAISON D'ÊTRE

Cette Politique sur la diversité et l'inclusion (la « Politique ») vise à encadrer l'approche stratégique adoptée par TorQuest Partners (« TorQuest » ou la « Compagnie ») en vue d'attirer, développer et retenir une équipe diversifiée, au sein de laquelle chaque employé est le bienvenu et peut s'épanouir.



02 CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble des dirigeants et employés de TorQuest, qui se doivent de la respecter en tout temps dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Ces énoncés doivent être interprétés selon les lois et règlements en vigueur localement.



03 VISION

Le placement privé est une question de personnes, et non de transactions. Chez TorQuest, nous sommes convaincus que chaque personne détient un potentiel illimité et valorisons les avantages inhérents à la diversité, tels que l'accès à des perspectives novatrices, idées nouvelles, le bien-être de nos employés et un sentiment d'appartenance accru. C'est la raison pour laquelle TorQuest s'engage à éliminer toute forme de racisme et de harcèlement au sein de nos communautés et lieux de travail.

La Compagnie est également convaincue que la diversité et l'inclusion favorisent l'efficacité décisionnelle, limitent l'effet de pensée de groupe et permettent à TorQuest de bénéficier davantage du talent disponible dans la communauté, sans préjugés conscients ou inconscients.

L'attention portée à la promotion de la diversité et de l'inclusion soutient directement la vision fondamentale de TorQuest :

« Être la société canadienne de placement privé la plus prisée par les investisseurs, les entreprises et nos employés dans le monde entier. »

04 VALEURS

TorQuest est une organisation qui s'appuie sur des principes rigoureux et dont la culture incite à faire ce qui est juste, à traiter les individus avec respect et à toujours respecter les valeurs qui sont les siennes :

Intégrité

Faire ce qui est juste; toujours bâtir des relations de confiance et de respect



Partenariat

S'engager à se surpasser



Humilité

Respecter l'avis d'autrui; agir sans ego



Créativité

Développer des solutions en adoptant un esprit entrepreneurial



Discipline

Faire preuve de logique et de rigueur analytique pour prendre des décisions éclairées et conformes à la stratégie



Excellence

S'en tenir aux plus hauts standards et persévérer pour parvenir à des résultats



05 OBJECTIFS STRATÉGIQUES

TorQuest estime que la promotion de la diversité est un choix commercial judicieux qui permet d'obtenir de meilleurs résultats en matière d'investissement. Par conséquent, TorQuest cherche en tout temps à :

Constituer une équipe diversifiée et instaurer un lieu de travail inclusif



Appliquer activement les politiques de TorQuest encourageant la non-discrimination au travail, notamment la *Politique sur le harcèlement et la discrimination au travail*



Soutenir les efforts visant à augmenter la diversité parmi les talents issus de la communauté d'investisseurs



Intégrer la diversité et l'inclusion dans le processus de sélection des candidats aux postes de directeurs externes et de membres de l'équipe de direction des sociétés en portefeuille



Orienter la participation de la Compagnie dans des partenariats ou initiatives visant à sensibiliser et lutter contre le racisme systémique, aux enjeux de la Commission de vérité et réconciliation du Canada ainsi qu'à d'autres enjeux similaires ailleurs dans le monde



06 DIVERSITÉ DU PERSONNEL

Chez TorQuest, nous nous engageons pleinement à offrir un milieu de travail diversifié où tous les employés se sentent à leur place et soutenus, et cela indépendamment de leur âge, origines, race ou ethnicité, religion ou croyances, citoyenneté ou état civil, aptitudes physiques ou mentales, orientation sexuelle, identité ou expression de genre, ainsi que de leur historique judiciaire.

Nous cherchons à éliminer les préjugés conscients et inconscients de toutes les décisions relatives à l'évaluation du rendement. L'évaluation, le perfectionnement et la rémunération des employés se feront uniquement sur la base de leur rendement au travail, sans aucune mention explicite ou implicite de leurs convictions personnelles ou de leurs antécédents.

Lors du processus de sélection et d'évaluation des candidats à un éventuel emploi, TorQuest étudiera les candidats en fonction de leur mérite professionnel basé sur des critères objectifs, en tenant compte des avantages de la diversité et de l'inclusion, ainsi que des objectifs stratégiques de l'entreprise, sans discrimination ni parti pris.



07 INCLUSION AU TRAVAIL

Chaque membre du personnel a le droit à un environnement de travail sain, respectueux et exempt de harcèlement.

Le terme "lieu de travail" définit tout endroit physique ou virtuel depuis lequel les activités de l'entreprise sont menées, et où des fonctions sociales et autres ont lieu, tels que les bureaux des partenaires, lieux de réunion virtuels, espaces de restauration, lieux de divertissement ou encore de voyage d'affaires.

Le harcèlement et la discrimination, sous quelque forme que ce soit, n'y sont pas tolérés.

08 INCIDENCE SUR LA COMMUNAUTÉ

TorQuest reconnaît l'incidence du racisme systémique sur plusieurs communautés canadiennes et soutient l'objectif d'offrir davantage d'opportunités d'emploi aux personnes noires, autochtones et issues de tout autre groupe sous-représenté, au sein de nos entreprises canadiennes.

TorQuest souhaite tirer parti de sa position au sein de la communauté pour contribuer au développement d'initiatives et partenariats enrichissants. La Compagnie poursuit activement des opportunités d'élaboration de ses propres programmes et politiques internes de sensibilisation et lutte contre le racisme systémique, l'intégration des enjeux soulignés par la Commission de vérité et réconciliation du Canada et plus encore. TorQuest soutient également ses employés dans leurs efforts communautaires (au sens large), car la Compagnie estime que redonner à la communauté est tout aussi important que le succès financier et bénéficie à la culture d'entreprise.

09 DROITS DES EMPLOYÉS

Tous les employés peuvent soumettre une demande, un commentaire, déposer une plainte ou faire valoir leurs droits en vertu de la présente politique.

La Compagnie interdit toute représaille ou menace de représailles à l'encontre d'une personne qui se prévaudrait des avantages et droits prévus par la présente politique, ou prendrait part à une enquête dans le cadre de celle-ci. Un acte de représailles ou une menace de représailles sera traité de la même manière que du harcèlement.

Les employés doivent se reporter à la section « Procédure – Que faire en cas de harcèlement » de la *Politique sur le harcèlement et la discrimination au travail de TorQuest*, qui décrit les avenues formelles et informelles à la disposition des membres du personnel s'estimant, ou estimant qu'un autre employé, est victime de harcèlement ou de discrimination au travail.



10 POLITIQUES ET PRATIQUES ASSOCIÉES

Il est recommandé de lire la présente politique en parallèle des autres politiques et pratiques en vigueur chez TorQuest, notamment :

01

Politique ESG

02

**Politique sur le
harcèlement et la
discrimination au
travail**

03

**Manuel de conformité,
Code de déontologie et
Manuel des ressources
humaines**



PERSONNE-RESSOURCE

Pour toute question relative à la présente politique, veuillez communiquer avec :

Jason R. Galbraith

Directeur général et chef des affaires juridiques

C. : galbraith@torquest.com

T. : +1 416 867 2481

Craig Rankine

Associé et chef de la direction financière

C : rankine@torquest.com

T : +1 416 867 2484

TOUT PARTENARIAT FRUCTUEUX COMMENCE PAR
UNE CONVERSATION.