

**FOR IMMEDIATE RELEASE**

## **CBDC DOUBLES *DIVERSITY 50* DATABASE, PROVES ABILITY TO BOOST BOARD-LEVEL DIVERSITY**

***In its second year, Diversity 50 proves to be effective in overcoming  
barriers to diverse board-level representation.***

**Toronto, ON, October 9, 2013** – After a successful inaugural year, the Canadian Board Diversity Council (CBDC) today unveiled the results of its second nationwide search for qualified, diverse candidates for corporate board of director appointments. Adding 50 new corporate leaders to its database, it has effectively doubled its pool of candidates. Now in its second year, *Diversity 50* has proven to be an effective tool to boost diverse board-level representation in Corporate Canada.

Launched in November 2012, *Diversity 50* was developed to address the “visibility barrier” of board-ready diverse candidates, acting as a resource for directors and search firms when seeking board candidates beyond their own networks. The innovative search tool supports CBDC’s mandate to increase representation on boards of not only women but to include such considerations as ethnicity, gender and aboriginal status at the boardroom tables of Canada’s 500 largest organizations. The initiative is a unique collaborative effort between CBDC, a group of leading Canadian CEOs and GMI Ratings, a leading provider of global corporate governance ratings and research.

Last year *Diversity 50* saw six of its candidates elected to board-level positions with some of Canada’s largest organizations, demonstrating its effectiveness in overcoming existing barriers to greater board diversity in Corporate Canada. Some of the organizations to which these individuals were appointed include Enersource, Aimia and Intact Financial.

### **Quick Facts**

- Six key differences set *Diversity 50* apart from similar initiatives: a focus on such considerations as ethnicity, gender and aboriginal status; the hands-on participation of leading CEOs; best-in-class criteria that addresses knowledge, skills and behaviours; a stringent selection process; a small number of candidates; and, collaboration with GMI Ratings
- This year’s candidates hail from five provinces across Canada: Ontario (42%), Quebec (14%), British Columbia (22%), Alberta (18%) and Saskatchewan (4%)
- *Diversity 50* adds 50 new board-ready candidates to its database each year. In 2013 100 names will be on the database

- The *Diversity 50* database is available online. It allows you to search 78 specific fields such as industry experience, functional area of expertise and gender, etc

To meet the 2013 *Diversity 50* candidates and review summary biographical and professional information for each candidate, please click [here](#).

## **Quotes**

“*Diversity 50* was launched to overcome obstacles identified by Corporate Canada in creating more diverse boardrooms, a major impediment being they simply didn’t know where to find qualified candidates. Five of our *Diversity 50* have been appointed to FP 500 boards and one to a Fortune 500 board in the last year – demonstrating the quality of candidates in the database. This was a significant step in the right direction to creating Canadian boardrooms that adequately represent Canada’s diverse population.”

- Pamela Jeffery, Founder, Canadian Board Diversity Council

“Diversity of perspective and opinion enables an organization to make better-informed decisions. This maximizes long-term shareholder value and is simply good business sense. We applaud Diversity 50 on a successful inaugural year and look forward to seeing more Diversity 50 candidates in Canadian boardrooms.”

- Frank Vettese, Managing Partner and Chief Executive, Deloitte

“Identifying qualified candidates for board appointments is a challenge for any organization. Identifying qualified candidates that also have diverse backgrounds is an even greater challenge. *Diversity 50* helped Intact Financial overcome this challenge by providing qualified, board-ready candidates that we might otherwise have missed in our search. It’s tools like this that will help Canada make board-level diversity a success.”

-Claude Dussault, Board Chair, Intact Financial

## **About Diversity 50**

*Diversity 50* is an initiative of the CBDC, supporting its mandate to increase representation of such considerations as ethnicity, gender and aboriginal status at the boardroom tables of Canada’s 500 largest organizations. *Diversity 50* is a new resource for directors and search firms. It is a list of diverse men and women from

across Canada with strong competencies that align with the requirements of many Canadian boards, selected after a self-nomination process and then assessed based on criteria vetted by a group of leading Canadian CEOs/Chairs.

The ten participating CEOs/Chairs developed and vetted the qualification criteria for Diversity 50 in collaboration with the Council. The CEOs/Chairs include several of the CBDC's 51 members: Suncor Energy President and CEO Steve Williams, Iron Ore Company of Canada President and CEO Zoë Yujnovich, Deloitte Managing Partner and Chief Executive Frank Vettese, TELUS President and CEO Darren Entwistle, HSBC Bank Canada President and CEO Paulo Maia, Postmedia Network President and CEO Paul Godfrey, IAMGOLD President and CEO Steve Letwin, Coast Capital Savings President and CEO Tracy Redies, Norton Rose Fulbright Global Co-Chair Norm Steinberg, and Hydro Québec President and CEO Thierry Vandal.

### **About the Canadian Board Diversity Council**

The Council is the leading Canadian organization advancing diversity on Canada's boards. Founded in 2009, the Council has since grown to 51 Founding and Corporate Member organizations that are committed to greater diversity in the Canadian workplace. The Council's goal is to improve the diversity of Canada's corporate boards. The Council's definition expands the traditional board definition of industry experience, management experience, functional area of expertise, education, geography and age to also include such considerations as ethnicity, gender and aboriginal status. The Council's call to action to boards and shareholders is i) appoint at least one diverse director for every three directors retiring and ii) consider three diverse candidates when identifying each new potential director and iii) identify and sponsor board-ready diverse candidates.

For more information about *Diversity 50* and CBDC, visit [www.boarddiversity.ca](http://www.boarddiversity.ca).

-30-

#### **Contact:**

Pamela Jeffery  
Founder, Canadian Board Diversity Council  
(416) 361-1475 ext. 224  
[pjeffery@boarddiversity.ca](mailto:pjeffery@boarddiversity.ca)

#### **Media Contact:**

Siobhan Desroches  
NATIONAL Public Relations  
(416) 848-1462  
[sdesroches@national.ca](mailto:sdesroches@national.ca)

**POUR DIFFUSION IMMÉDIATE**

**LE CCDA PROUVE, EN DOUBLANT SA BANQUE DE DONNÉES  
*DIVERSITÉ 50*, SA CAPACITÉ DE PROMOUVOIR LA  
DIVERSITÉ ADMINISTRATIVE**

***Créée voilà deux ans, Diversité 50 s'avère un outil efficace pour surmonter les obstacles à la diversité administrative.***

**Toronto (Ontario), le 9 octobre 2013** – Après une première année couronnée de succès, le Conseil canadien pour la diversité administrative (CCDA) a dévoilé aujourd'hui les résultats de sa deuxième étude nationale sur les candidats qualifiés et divers à des postes d'administrateurs. En ajoutant 50 nouveaux leaders d'affaires à sa banque de données, l'organisme a effectivement doublé son bassin de candidats. *Diversité 50*, qui a vu le jour il y a deux ans, s'est avéré un outil efficace pour promouvoir la diversité administrative au sein des entreprises canadiennes.

Lancée en novembre 2012, *Diversité 50* a été mise sur pied afin de surmonter la « barrière de la visibilité » des candidats divers prêts à remplir des fonctions administratives, en servant de ressource pour les administrateurs et les cabinets de recrutement qui recherchent des administrateurs en dehors de leurs réseaux. Cet outil innovateur soutient le mandat du CCDA, qui consiste à accroître la représentation des femmes au sein des conseils d'administration, et à tenir compte de considérations comme l'appartenance ethnique, le sexe et le statut autochtone dans la composition des conseils d'administration des 500 plus grandes sociétés du Canada. L'initiative est le fruit d'une collaboration unique entre le CCDA, un groupe de chefs d'entreprise canadiens très en vue et de GMI Ratings, un important fournisseur d'évaluations et d'études sur la gouvernance d'entreprise.

L'an dernier, six des candidats *Diversité 50* ont intégré les conseils d'administration de certaines des plus importantes entreprises du pays, parmi lesquelles Enersource, Aimia et Intact Financial, prouvant que la banque de données parvient à éliminer certains obstacles quand à une plus grande diversité administrative dans le milieu des affaires au Canada.

**Quelques faits**

- *Diversité 50* se démarque des initiatives similaires sur six aspects principaux : accent mis sur des considérations comme l'appartenance ethnique, le sexe et le statut autochtone; participation pratique de grands chefs d'entreprise très en vue; critères inégalés portant sur les connaissances, les compétences et les comportements; processus de sélection rigoureux; petit nombre de candidats; et collaboration avec GMI Ratings.

- Cette année, les candidats proviennent de cinq provinces du Canada : Ontario (42 %), Québec (14 %), Colombie-Britannique (22 %), Alberta (18 %) et Saskatchewan (4 %)
- *Diversité 50* ajoute chaque année à sa banque de données 50 nouveaux candidats prêts à assumer des fonctions administratives. En 2013, elle comportera 100 noms.
- *Diversité 50*, qui est disponible en ligne, permet de faire des recherches selon 78 critères dont l'expérience de l'industrie, le domaine d'expertise fonctionnel et le sexe.

Pour rencontrer les candidats *Diversité 50* de 2013 et lire une courte fiche biographique et professionnelle sur chacun, veuillez cliquer [ici](#).

### Citations

« *Diversité 50* a été créée afin de surmonter les obstacles que rencontrent les sociétés canadiennes pour avoir une plus grande diversité administrative, un empêchement majeur étant le fait qu'elles ne savaient tout simplement pas où trouver des candidats qualifiés. Cinq de nos candidats *Diversité 50* ont été nommés aux conseils d'entreprises FP 500 et un a joint celui d'une entreprise Fortune 500 l'an dernier – une confirmation de la qualité des candidats de notre banque de données. Il s'agit d'un grand pas dans la bonne direction, qui va permettre d'avoir au Canada des conseils d'administration bien représentatifs de la diversité de la population du pays. »

- Pamela Jeffery, fondatrice, Conseil canadien pour la diversité administrative

« La diversité des perspectives et des opinions permet à une organisation de prendre des décisions mieux informées. Elle accroît la valeur que les actionnaires en retirent à long terme et est tout simplement censée en affaires. Nous félicitons *Diversité 50* pour cette première année couronnée de succès et sommes impatients de voir plus de candidats *Diversité 50* au sein des conseils d'administration canadiens. »

- Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction, Deloitte

« Ce n'est pas évident pour une entreprise de trouver des candidats qualifiés pour des postes d'administrateurs et encore moins des candidats issus de la diversité. *Diversité 50* a permis à Intact Corporation financière de surmonter ce défi en proposant des candidats compétents et prêts à se joindre à un conseil d'administration, que nous n'aurions peut-être pas trouvés autrement. C'est ce genre d'outils qui permettront de faire de la diversité administrative une réussite au Canada. »

-Claude Dussault, président du conseil, Intact Corporation financière

## **À propos de Diversité 50**

*Diversité 50* est une initiative du CCDA visant à soutenir le mandat de l'organisme, qui consiste à accroître la représentation basée sur l'appartenance ethnique, le sexe et le statut autochtone au sein des conseils d'administration des 500 plus grandes sociétés du Canada. *Diversité 50* est une nouvelle ressource pour les administrateurs et les cabinets de recrutement. Il s'agit d'une liste de femmes et d'hommes divers venant de partout au Canada, qui possèdent de solides compétences répondant aux exigences de nombreux conseils d'administration canadiens, sont sélectionnés après avoir présenté leur propre candidature et sont évalués selon des critères vérifiés par un groupe de chefs d'entreprise et de présidents de conseil canadiens très en vue.

Les dix chefs d'entreprise et présidents de conseil participants ont établi et vérifié les critères d'admissibilité de *Diversité 50* en collaboration avec le CCDA. Plusieurs figurent parmi les 51 membres du CCDA : Steve Williams, président et chef de la direction, Suncor Énergie; Zoë Yujnovich, présidente et chef de la direction, Compagnie minière IOC; Frank Vettese, associé directeur général et chef de la direction, Deloitte; Darren Entwistle, président et chef de la direction, TELUS; Paulo Maia, président et chef de la direction, Banque HSBC Canada; Paul Godfrey, président et chef de la direction, Réseau Postmedia; Steve Letwin, président et chef de la direction, IAMGOLD; Tracy Redies, présidente et chef de la direction, Coast Capital Savings; Norm Steinberg, coprésident mondial, Norton Rose Fulbright; et Thierry Vandal, président-directeur général, Hydro-Québec.

## **À propos du Conseil canadien pour la diversité administrative**

Le Conseil est un organisme canadien de premier plan qui s'efforce de promouvoir la diversité administrative au Canada. Fondé en 2009, il compte à présent 51 membres fondateurs et corporatifs qui se sont engagés à accroître la diversité dans les entreprises canadiennes. La définition du Conseil déborde de l'acceptation traditionnelle, qui inclut l'expérience de l'industrie et de la gestion, le domaine d'expertise fonctionnelle, la formation, l'endroit et l'âge pour inclure également des considérations comme l'appartenance ethnique, le sexe et le statut autochtone. Le CCDA invite les conseils d'administration et les actionnaires à i) nommer au moins un administrateur représentant la diversité pour trois administrateurs partant à la retraite, ii) examiner trois candidatures associées à la diversité avant de désigner chaque nouvel administrateur potentiel, et iii) choisir et commanditer des candidats de la diversité qui sont prêts à remplir des fonctions administratives.

Pour obtenir plus de renseignements sur *Diversité 50* et le CCDA, visitez [www.boarddiversity.ca](http://www.boarddiversity.ca).

-30-

**Renseignements :**

**Médias :**

Pamela Jeffery

Siobhan Desroches

**CBDC**  
CANADIAN BOARD  
DIVERSITY COUNCIL



**CCDA**  
CONSEIL CANADIEN POUR LA  
DIVERSITÉ ADMINISTRATIVE

Fondatrice, Conseil canadien pour la diversité administrative  
416 361-1475, poste 224  
[pjeffery@boarddiversity.ca](mailto:pjeffery@boarddiversity.ca)

NATIONAL  
416 848-1462  
[sdesroches@national.ca](mailto:sdesroches@national.ca)