

Industries Lassonde inc.

Politique sur la diversité au conseil d'administration et à la haute direction

(adoptée par le Comité de gouvernance le 13 février 2015 et amendée le 8 mai 2025)

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration (le « conseil ») de Industries Lassonde inc. (« Lassonde » ou la « société ») afin de respecter les exigences du *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

1. Lassonde est une société contrôlée par un actionnaire majoritaire et toute politique doit donc être adoptée dans un contexte différent de celui des sociétés à propriété diversifiée. Par exemple, une politique de limite du mandat des administrateurs est moins pertinente pour une société contrôlée.
2. La société estime que limiter la durée du mandat des administrateurs ou formaliser un mécanisme de renouvellement du conseil n'est pas un moyen efficace ou approprié pour garantir la performance du conseil. La société entend privilégier plutôt les qualités intrinsèques recherchées d'un administrateur, telles que l'expérience en gestion, leadership, réussite de carrière, compréhension des questions financières, connaissance de l'industrie de la société, provenance géographique, attributs de la personnalité, réputation, esprit de collégialité et complémentarité avec les autres membres du conseil et la direction.
3. De plus, limiter la durée du mandat des administrateurs peut avoir pour effet de priver la société du bénéfice de la continuité et des connaissances et expérience de la société et de son industrie qu'ont des administrateurs de longue date.
4. En recherchant et sélectionnant des candidats au conseil et à la haute direction, la société favorise la diversité non seulement quant au sexe ou genre des membres de l'organisation mais aussi au plan de l'ethnie, âge, invalidité-infirmité, religion etc. Plus particulièrement, en plus de la représentation féminine, la société tâche de tenir compte de la représentation des membres des minorités visibles, des peuples autochtones ainsi que des personnes handicapées lors de l'élection et la nomination des candidats à ces postes. Ceci permettra à la société de mieux comprendre et desservir les consommateurs de ses produits en faisant en sorte que la composition de l'organisation se rapproche de sa clientèle.
5. La société entend être libre de rechercher les personnes les plus qualifiées pour occuper un poste au conseil ou à la haute direction. Ainsi, :
 - A. La société privilégie l'éventail le plus large dans sa recherche de candidats à un poste au conseil ou à la haute direction et cela inclut nécessairement tous les candidats, hommes ou femmes, répondant aux critères de recherche.
 - B. La société va toujours privilégier le recrutement des candidats les plus compétents et compatibles avec les circonstances et besoins de la société pour les postes de direction et d'administrateur à combler.
 - C. La diversité sera prise en compte dans le recrutement mais pas aux dépens du mérite et des autres critères applicables au poste d'administrateur ou de dirigeant à combler.

- D. Bien qu'elle se préoccupe de la représentation féminine et de la diversité générale au conseil et à la haute direction, la société n'entend pas adopter de cibles particulières à ce sujet.
-