

GOODFOOD MARKET CORP. ("Goodfood")

Politique de diversité et d'inclusion du conseil d'administration et de la haute direction ("politique ")

1. Raison d'être

Cette politique définit l'approche de Goodfood pour promouvoir, atteindre et maintenir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein du conseil d'administration (le "**conseil** ") et de l'équipe de direction (la "**direction**").

Le conseil d'administration et l'équipe de direction de Goodfood s'engagent à atteindre et à maintenir une culture de diversité et d'intégration. Goodfood estime que la diversité de ses employés, sa culture et ses valeurs doivent refléter la société dans laquelle nous avons la chance de vivre et de travailler.

Goodfood estime qu'une main-d'œuvre diversifiée renforce l'entreprise à tous les niveaux et que, par conséquent, la diversité doit être encouragée, valorisée et exploitée. Du point de vue du conseil d'administration, Goodfood estime que la diversité est une composante essentielle de l'efficacité du conseil, indispensable pour assurer la meilleure gouvernance permanente et la meilleure orientation stratégique et surveillance de la stratégie de Goodfood. La diversité renforce l'éventail des perspectives, de l'expérience et de l'expertise nécessaires à une gestion et à un management efficace.

2. La diversité reflétée dans les valeurs et les actions quotidiennes de Goodfood

Les valeurs de Goodfood créeront une culture qui encourage le plein développement de chaque membre de l'équipe et créeront un environnement de travail collaboratif et inclusif.

3. Principes et initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Aux fins de la présente politique, la diversité comprend, sans s'y limiter, l'expérience professionnelle, l'âge, le sexe, les handicaps, les membres de minorités visibles, les autochtones et l'orientation sexuelle; et le terme "cadres supérieurs" s'applique aux vice-présidents et aux personnes de rang supérieur.

Goodfood veut être le reflet des diverses communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons et des clients que nous servons. La diversité concerne l'individu et la variété des dimensions, qualités et caractéristiques uniques qu'il possède. L'équité consiste à donner accès à des opportunités basées sur le mérite et des critères justes; l'inclusion consiste à créer une culture où les gens peuvent être eux-mêmes au travail, leurs différences étant accueillies et valorisées.

Goodfood accorde une importance capitale à la promotion d'un environnement inclusif pour les employés à tous les niveaux. Goodfood a une approche d'inclusion et de diversité lorsqu'il s'agit

de son personnel, en ce qui concerne, entre autres, l'acquisition et la rétention des talents, ainsi que les stratégies de développement et d'avancement des employés et la rémunération.

4. Nominations au conseil d'administration et aux postes de direction

Le comité de gouvernance et des ressources humaines de Goodfood (**CGRH**) est chargé de recommander au conseil d'administration des candidats aux postes d'administrateurs qui possèdent les qualifications, les compétences, les aptitudes, l'expérience commerciale et financière, les rôles de direction et le niveau d'engagement requis d'un administrateur pour s'acquitter de ses responsabilités. En ce qui concerne les cadres supérieurs, le président et le directeur général de Goodfood sont responsables de la sélection des candidats aux postes de cadres supérieurs de Goodfood.

Goodfood s'engage à s'assurer qu'il n'y a pas de parti pris dans les pratiques de recrutement et s'assurera que nous nommons/sélectionnons les personnes les plus qualifiées pour les postes de directeur et de cadre supérieur. À cette fin, les nominations au conseil d'administration et à l'équipe dirigeante seront les suivantes

- suivront des protocoles de recherche qui s'étendent au-delà des réseaux des membres actuels du Conseil d'administration et de la haute direction et comprendront l'identification d'une proportion raisonnable de candidats qui sont des femmes et des candidats qui sont membres d'un ou de plusieurs des groupes désignés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (par exemple, les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones, les personnes handicapées) ;
- exiger de toute entreprise de recherche engagée qu'elle aide à identifier des candidats qui sont des femmes et qui sont membres des autres groupes désignés ; et
- examiner les candidats potentiels provenant de divers horizons et perspectives, qui sont hautement qualifiés en fonction de leur expérience, de leur éducation, de leur expertise, de leurs qualités personnelles et de leurs connaissances générales et spécifiques au secteur.

5. Objectifs du conseil d'administration

Goodfood s'engage à atteindre et à maintenir un conseil d'administration équilibré entre les sexes (3/7 ou 4/9 des deux sexes étant considérés comme équilibrés) et à rechercher activement des membres du conseil d'administration qui représentent d'autres communautés canadiennes.

6. Objectifs de la haute direction

Afin d'évaluer en permanence l'efficacité de cette politique, le service des ressources humaines surveillera les indicateurs de performance suivants, en plus des autres dimensions de la diversité mentionnées à la section 3 ci-dessus :

- La représentation des femmes dans l'ensemble de notre effectif, ainsi que dans les rôles de direction ;

- Pourcentage de femmes dans les nouvelles embauches et les promotions internes ;
- Pourcentage d'employés qui participent à des activités liées à la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion ;
- Les résultats de l'engagement des employés liés à la dimension (ou aux questions) de la diversité et de l'inclusion.

Le département des ressources humaines rendra régulièrement compte à l'équipe de direction de l'avancement des initiatives stratégiques et des indicateurs de performance.

7. Divulgence, rapport et examen annuel

Cette politique sera publiée sur le site internet de Goodfood et un résumé de celle-ci sera divulgué dans la circulaire annuelle de procuracy. La représentation au sein du conseil d'administration et de la direction générale sera contrôlée, révisée et communiquée chaque année. Le conseil d'administration et la direction générale rendront également compte chaque année de la diversité de leurs membres et des progrès réalisés pour atteindre leurs objectifs respectifs en matière de diversité.

Chaque année, le CGRH évaluera l'efficacité du processus de nomination au conseil d'administration pour atteindre les objectifs de Goodfood en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et sera chargé de revoir cette politique et de rendre compte au conseil d'administration de la réalisation des objectifs spécifiques en matière de diversité. En ce qui concerne les nominations de cadres supérieurs et l'examen de l'ensemble des progrès réalisés en vue d'atteindre un milieu de travail diversifié, équitable et inclusif pour les postes de cadres supérieurs, cet examen sera effectué par le président et chef de la direction et le vice-président, Ressources humaines, et fera l'objet d'un rapport au CGRH.

Étant donné la nature évolutive de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, la politique sera examinée chaque année par le chef des finances, le vice-président des affaires juridiques, le chef du contentieux et le secrétaire général, ainsi que le vice-président des ressources humaines, et des recommandations de modifications proposées seront faites au conseil d'administration, au besoin.

8. Surveillance

Les employés qui pensent avoir été victimes d'un type quelconque de discrimination contraire aux principes énoncés dans la présente politique sont encouragés à demander de l'aide à leur supérieur ou à un représentant des RH, conformément au code de conduite de Goodfood. Les employés peuvent également signaler les violations de cette politique directement au conseil d'administration en utilisant l'adresse électronique suivante: *whistleblower@makegoodfood.ca*. Tout employé reconnu coupable d'avoir enfreint la présente politique pourra faire l'objet d'une action disciplinaire. Aucun employé qui, de bonne foi, signale des violations de la présente Politique ne subira de représailles ou d'actes de rétorsion de quelque nature que ce soit dans les conditions de son emploi.

Approuvé par l'équipe de direction et le conseil d'administration le 17 août 2021.