



LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

Avis de convocation et circulaire d'information
en date du 15 mars 2023
concernant l'assemblée annuelle des actionnaires
qui aura lieu le 11 mai 2023



INVITATION AUX ACTIONNAIRES

Le 15 mars 2023

Bonjour,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 des Aliments Maple Leaf Inc. qui aura lieu le jeudi 11 mai 2023 à 11 h (HE). Cette année encore, l'assemblée sera un événement en direct, en mode virtuel seulement. Malgré l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19, nous continuons de trouver le mode virtuel judicieux sur le plan de la sécurité et de la santé publique, ainsi que sur le plan de l'expérience de communication avec les actionnaires. Comme nous avons organisé trois assemblées annuelles virtuelles pendant la pandémie, nous savons que ce format comporte de nombreux avantages allant au-delà des considérations en matière de santé publique qui sont à son origine, notamment l'augmentation de la participation des actionnaires et l'établissement d'une plateforme de communication efficace qui n'exige aucun déplacement ni aucune présence physique. Ces avantages entraînent également une réduction des coûts d'exploitation et de l'empreinte carbone de notre assemblée.

À titre d'entreprise aux objectifs bien définis, les Aliments Maple Leaf est fière de recourir à une stratégie intégrée pour offrir une valeur commune à long terme. Les défis attribuables à la pandémie et au contexte économique postpandémie ont été très difficiles à relever, ce qui a nui de façon importante à nos résultats opérationnels et financiers. Cependant, ceux-ci n'ont pas diminué notre détermination à cheminer vers la concrétisation de notre vision, soit d'être l'entreprise de produits de protéines la plus durable sur la planète, et à produire des résultats qui répondront aux attentes des actionnaires.

Au cours de la dernière année, nous avons franchi plusieurs étapes importantes de notre processus de planification de la relève. Michael McCain a intégré la fonction de président-directeur du conseil d'administration et commencé la transition progressive de sa fonction de chef de la direction, en vue de passer le flambeau à Curtis Frank, dirigeant de longue date au sein des Aliments Maple Leaf, après l'assemblée. Nous avons aussi annoncé l'ajout de nouveaux membres au sein de l'équipe de la haute direction, ainsi qu'une nouvelle structure organisationnelle qui ouvre la voie à un avenir prometteur axé sur la durabilité, l'innovation et l'excellence opérationnelle.

La planification de la relève du conseil constitue également une grande priorité, et nous sommes très heureux de proposer trois nouveaux candidats talentueux aux postes d'administrateur. Sachant qu'un certain nombre d'administrateurs arrivaient à la fin de leur mandat ou prévoyaient de quitter leurs fonctions pour des raisons personnelles, nous n'avons pas tardé à investir dans une stratégie de renouvellement du conseil qui a donné lieu à un processus de recherche exhaustive dans une optique de diversité. Même si nous devons dire au revoir à quatre excellents administrateurs titulaires, nous sommes très satisfaits des trois nouveaux candidats sélectionnés.

Au nom des Aliments Maple Leaf Inc., nous tenons à vous remercier de votre appui indéfectible et avons hâte d'échanger avec vous à l'assemblée.

Cordialement,

W. Geoffrey Beattie
Administrateur indépendant principal

MICHAEL H. MCCAIN
Chef de la direction et président-directeur
du conseil d'administration



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 et accès aux documents de sollicitation de procurations

**Date :**

Le 11 mai 2023

**Heure :**

11 h (HE)

**Lieu :**

Assemblée en mode virtuel seulement présentée en direct par webdiffusion à :
web.lumiagm.com/407698682

**Documents :**

Les Aliments Maple Leaf Inc. utilise les procédures de notification et d'accès pour vous transmettre par Internet les documents relatifs à l'assemblée. Vous pouvez consulter la circulaire et nos états financiers consolidés audités 2022 sur notre site Web : www.mapleleaffoods.com ou sur SEDAR : www.sedar.com

Vous pouvez aussi demander que la version papier des documents vous soit envoyée sans frais par la poste, en composant le numéro de téléphone applicable ci-dessous et en fournissant le numéro de contrôle inscrit sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote :

Actionnaires ayant un numéro de contrôle à 15 caractères :

1-866-962-0498 (sans frais en Amérique du Nord) ou 1-514-982-8716 (appel direct ailleurs dans le monde)

Actionnaires ayant un numéro de contrôle à 16 caractères :

1-877-907-7643 (sans frais en Amérique du Nord) ou Anglais : 303-562-9305
Français : 303-562-9306 (appel direct ailleurs dans le monde)

Votre demande de documents en version papier doit nous parvenir au plus tard le 26 avril 2023 pour que vous puissiez recevoir les documents avant la date limite de vote.

Pour de plus amples renseignements sur les procédures de notification et d'accès, composez le 1-866-964-0492 (sans frais).

**Vote avant l'assemblée :**

Les actionnaires inscrits au 22 mars 2023 peuvent exercer leur droit de vote par téléphone, Internet ou courriel avant la date de l'assemblée en suivant les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration qui accompagne le présent avis. Pour être valide, le formulaire de procuration doit être reçu par Computershare au plus tard le mardi 9 mai 2023 à 17 h (HE).

Vous êtes invité à l'assemblée annuelle des Aliments Maple Leaf Inc.

Compte tenu des avantages sur le plan de la santé publique et des autres avantages d'une assemblée virtuelle, notamment celui de l'accessibilité, peu importe le lieu ou les circonstances, nous tiendrons notre assemblée annuelle (l'« assemblée ») par voie électronique encore une fois cette année. Bien qu'il soit impossible d'assister à l'assemblée en personne, vous pourrez y participer en direct par webdiffusion où que vous soyez.

De plus, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour permettre de consulter en ligne la circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») et les autres documents relatifs à l'assemblée, au lieu de vous faire parvenir les exemplaires papier par la poste. Cette façon de procéder s'inscrit dans notre engagement de réduire notre empreinte écologique.

But de l'assemblée

Au cours de l'assemblée, les actionnaires seront appelés à :

1. recevoir les états financiers consolidés des Aliments Maple Leaf Inc. pour l'exercice 2022 ainsi que le rapport des auditeurs portant sur ces états financiers;
2. élire les membres du conseil d'administration pour l'année suivante;
3. nommer le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs externes des Aliments Maple Leaf, et autoriser les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs;
4. examiner une résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants;
5. évaluer toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

Pour en savoir plus, consultez la rubrique « Points à l'ordre du jour » de la circulaire.

Participation et vote à l'assemblée

Les actionnaires inscrits au 22 mars 2023 et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent participer à l'assemblée, soumettre des questions et voter, en temps réel, en se connectant à l'assemblée à web.lumiagm.com/407698682 sur leur ordinateur, leur tablette ou leur téléphone intelligent à l'aide de la plus récente version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox.

Les actionnaires bénéficiaires qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée à titre d'invités; les invités ne peuvent toutefois pas exercer de droit de vote.

Les actionnaires qui souhaitent désigner une personne autre que les représentants nommés par la direction sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote (y compris les actionnaires bénéficiaires qui souhaitent se désigner pour assister à l'assemblée) doivent suivre rigoureusement les directives de la circulaire et du formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Ces directives comprennent les étapes supplémentaires à suivre pour s'inscrire auprès de Computershare, notre agent des transferts, après avoir soumis le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Vous devez les exécuter à la lettre, car elles sont différentes de celles qui s'appliquent aux assemblées en personne.

Votre vote est important

Nous vous recommandons fortement de lire la circulaire et de voter avant l'assemblée. Pour exercer votre droit de vote ou assister à l'assemblée, vous avez besoin du numéro de contrôle unique inscrit sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Des directives plus détaillées sont fournies dans la circulaire.

Fait à Mississauga, en Ontario, en ce 15^e jour de mars 2023.

Par ordre du conseil d'administration

(signé) Suzanne Hathaway

Vice-présidente principale, avocate générale, Communications et secrétaire générale

Les Aliments Maple Leaf Inc.

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

TABLE DES MATIÈRES

QUESTIONS ET RÉPONSES SUR L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE	1
POINTS À L'ORDRE DU JOUR.....	6
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR.....	9
RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE	18
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	41
LETTRE AUX ACTIONNAIRES DE LA PART DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION.....	46
COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION	49
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	51
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION.....	67
DESCRIPTION DU PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS ET DES PLANS INCITATIFS D'ACHAT D'ACTIONS ET TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES	76
AUTRES QUESTIONS.....	85
ANNEXE A : MESURES NON CONFORMES AUX IFRS	87
ANNEXE B : INFORMATION PROSPECTIVE.....	88
ANNEXE C : DÉFINITIONS ET ACRONYMES	89

QUESTIONS ET RÉPONSES SUR L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

ACCÈS AUX DOCUMENTS RELATIFS À LA SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Les Aliments Maple Leaf Inc. (les « Aliments Maple Leaf » ou la « Société ») fournit à ses actionnaires un accès électronique à la circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») et à d'autres documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires 2023 (l'« assemblée »), y compris les états financiers 2022 et le rapport de gestion connexe. La transmission de ces documents par voie électronique s'inscrit dans l'engagement de la Société de réduire son empreinte écologique et est autorisée en vertu des lois applicables sur les valeurs mobilières.

Les actionnaires reçoivent un avis d'accès aux documents de l'assemblée (l'« avis ») ainsi qu'un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote. L'avis fournit aux actionnaires la marche à suivre pour consulter la version électronique de la circulaire et demander un exemplaire papier des documents.

Les actionnaires qui ont indiqué dans leur compte leur préférence pour la version papier recevront un exemplaire papier de la circulaire et de l'avis d'accès aux documents électroniques. L'avis fournit également des instructions pour voter à l'assemblée. Les documents relatifs à la sollicitation de procurations sont envoyés directement aux actionnaires inscrits. Ils sont aussi envoyés aux intermédiaires, qui doivent les transmettre aux actionnaires non inscrits (bénéficiaires).

Cette information vous est fournie relativement à la sollicitation de procurations par la direction de la Société, aux fins d'utilisation pendant l'assemblée. La Société paie les frais associés à la sollicitation de procurations pour tous les actionnaires inscrits ainsi que tous les actionnaires bénéficiaires qui acceptent que leur nom et leur adresse lui soient communiqués. Les actionnaires bénéficiaires qui refusent doivent payer les frais de livraison pour recevoir les documents.

QUI A DROIT DE VOTE?

Les personnes qui détiennent des actions des Aliments Maple Leaf le 22 mars 2023 à la fermeture des bureaux (la « date de clôture des registres ») peuvent assister à l'assemblée et voter.

POURQUOI TENIR L'ASSEMBLÉE EN MODE VIRTUEL SEULEMENT?

Compte tenu des facteurs de santé publique qui nous aident à préserver la sécurité de tous et des autres avantages des assemblées virtuelles, notamment celui de l'accessibilité, peu importe le lieu ou les circonstances, nous tiendrons notre assemblée annuelle (l'« assemblée ») par voie électronique encore une fois cette année. Elle aura lieu en direct par webdiffusion à web.lumiagm.com/407698682. Tous les actionnaires pourront y participer où qu'ils se trouvent, mais ils ne pourront pas y assister en personne.

SUR QUELLES QUESTIONS VAIS-JE VOTER?

Vous exercerez votre droit de vote sur les trois questions suivantes : i) l'élection de chaque administrateur de la Société; ii) la nomination du cabinet KMPG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des Aliments Maple Leaf; iii) la résolution consultative non exécutoire sur la rémunération des hauts dirigeants.

Comme il est mentionné dans la présente circulaire, la direction recommande que les actionnaires votent

- 1. EN FAVEUR de l'élection de chaque administrateur;**
- 2. EN FAVEUR de la nomination des auditeurs;**
- 3. EN FAVEUR de la résolution consultative non exécutoire sur la rémunération des hauts dirigeants.**

En plus du vote sur ces questions, les états financiers consolidés audités pour l'exercice 2022 ainsi que le rapport des auditeurs portant sur ces états financiers seront présentés à l'assemblée. Ces documents peuvent être consultés sur SEDAR (www.sedar.com) et sur notre site Web (www.mapleleaffoods.com). Les états financiers et le rapport des auditeurs ne seront pas soumis au vote des actionnaires.

COMMENT PUIS-JE SAVOIR SI JE SUIS UN ACTIONNAIRE INSCRIT OU UN ACTIONNAIRE BÉNÉFICIAIRE (NON INSCRIT)?

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions figurent dans le registre à votre nom.

Vous êtes un actionnaire bénéficiaire si vos actions figurent dans le registre au nom d'un intermédiaire tel qu'un courtier en valeurs mobilières, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou autre prête-nom qui détient les actions en votre nom, ou au nom d'une agence de compensation et de dépôt dont l'intermédiaire est un participant (p. ex. Services de dépôt et de compensation CDS Inc.). La plupart des détenteurs d'actions sont des « actionnaires bénéficiaires ».

COMMENT PUIS-JE VOTER?

Voter à l'avance : les actionnaires inscrits et bénéficiaires peuvent voter par procuration avant l'assemblée de l'une des façons suivantes :

	Vote par téléphone	Composez le numéro sans frais inscrit sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote
	Vote par Internet	Ouvrez une session sur le site Web dont l'adresse est inscrite sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote
	Vote par la poste	Remplissez le formulaire de procuration ou d'instructions de vote et postez-le au moyen de l'enveloppe fournie

Si vous votez à l'avance, votre vote doit être reçu avant la date limite fixée pour les procurations afin d'être pris en compte à l'assemblée :

- **À titre d'actionnaire inscrit, votre procuration doit parvenir à Computershare Investor Services Inc. au plus tard le mardi 9 mai 2023 à 17 h (HE).**
- **À titre d'actionnaire bénéficiaire, vous devez faire parvenir vos instructions de vote avant la date limite déterminée par le courtier ou l'intermédiaire et indiquée sur le formulaire d'instructions de vote. Cette date peut précéder la date limite fixée pour les procurations dans la présente circulaire.** Nous vous conseillons de communiquer avec votre courtier ou intermédiaire pour obtenir des précisions.

Vote à l'assemblée – Actionnaires inscrits : À titre d'actionnaire inscrit, vous pouvez participer à l'assemblée et poser des questions en temps réel. Les actionnaires inscrits peuvent également exercer leur droit de vote pendant l'assemblée au moment indiqué. Pour en savoir plus, consultez la question « Comment puis-je assister et participer à l'assemblée? ».

Vote à l'assemblée – Actionnaires bénéficiaires : À titre d'actionnaire bénéficiaire, vous pouvez exercer votre droit de vote en prenant des dispositions bien à l'avance avec votre courtier ou intermédiaire conformément aux procédures établies par celui-ci. **Par conséquent, si vous souhaitez assister à l'assemblée et y exercer votre droit de vote, vous devez suivre rigoureusement les directives du formulaire d'instructions de vote et de la circulaire pour vous nommer fondé de pouvoir et vous inscrire auprès de Computershare. Si vous ne prenez pas de telles dispositions, vous ne pouvez pas voter à l'assemblée.** Pour en savoir plus, consultez la question « Comment puis-je désigner une personne autre que les représentants de la direction pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions? ».

COMMENT PUIS-JE ASSISTER ET PARTICIPER À L'ASSEMBLÉE?

La présentation en ligne de l'assemblée permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires bénéficiaires qui se sont dûment nommés fondés de pouvoir, d'assister à l'assemblée, d'y participer et de poser des questions en temps réel. Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent exercer leur droit de vote pendant l'assemblée au moment indiqué.

Actionnaires inscrits :

Vous devez utiliser le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration que vous avez reçu.

Fondés de pouvoir dûment nommés :

Computershare fera parvenir un nom d'utilisateur par courriel au fondé de pouvoir après la date limite de vote par procuration et après que le fondé de pouvoir a été dûment nommé ET qu'il a exécuté les étapes 1 et 2 décrites à la question « Comment puis-je désigner une personne autre que les représentants de la direction pour exercer les droits de vote rattachés à mes actions? » ci-dessous. Ce nom d'utilisateur est différent du numéro de contrôle inscrit sur votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Si les étapes 1 et 2 ne sont pas exécutées, votre fondé de pouvoir ne pourra **pas** assister à l'assemblée et y voter en votre nom.

Actionnaires bénéficiaires :

Les actionnaires bénéficiaires qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir pourront assister à l'assemblée à titre d'invités, comme cela est expliqué ci-dessous. Les invités peuvent assister à l'assemblée, mais ils ne peuvent pas voter.

Avant l'assemblée, nous vous recommandons de vérifier la compatibilité du navigateur que vous utilisez sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur. Pour ce faire, allez à web.lumiagm.com/407698682. Vous aurez besoin de la plus récente version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox.

Voici comment vous joindre à l'assemblée :

- Ouvrez une session sur le site web.lumiagm.com/407698682 bien avant l'heure d'ouverture de l'assemblée.
- Cliquez sur « Login » (se connecter), puis entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou le nom d'utilisateur fourni par Computershare (si vous êtes un fondé de pouvoir ou un actionnaire bénéficiaire qui s'est dûment désigné comme fondé de pouvoir) et le mot de passe « **mapleleaf2023** » (sensible à la casse).

OU

- Cliquez sur « Guest » (invité), puis répondez aux questions simples du formulaire en ligne.

Vous devez prévoir assez de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne et exécuter la procédure afférente avant l'heure d'ouverture de l'assemblée. Si vous assistez à l'assemblée en ligne, il est important de rester connecté à Internet en tout temps afin de pouvoir voter le moment venu. Il vous incombe d'assurer votre connectivité pendant toute l'assemblée. Même si vous prévoyez participer à l'assemblée, vous devriez envisager d'exercer votre droit de vote à l'avance afin que votre vote soit pris en compte si vous décidez plus tard de ne pas assister à l'assemblée ou si vous éprouvez des difficultés techniques. Les actionnaires qui ont des questions au sujet du portail de l'assemblée virtuelle ou qui ont besoin d'aide pour accéder au site Web de l'assemblée peuvent consulter la foire aux questions sur le site <https://www.lumiaglobal.com/faq>.

Les Aliments Maple Leaf croit que la possibilité de participer de manière significative, y compris de poser des questions, est une composante importante de l'assemblée. Les actionnaires inscrits, les fondés de pouvoir et les actionnaires bénéficiaires pourront utiliser l'outil de la plateforme en ligne pour poser des questions sur les points à l'ordre du jour. Les questions sur les points à l'ordre du jour seront lues à voix haute et des réponses seront fournies lorsque le point auquel elles se rapportent sera abordé. Les questions de nature générale sur la Société seront lues et traitées pendant la période de questions après l'assemblée. Comme c'est le cas lors des assemblées en personne, le président de l'assemblée déterminera le temps accordé à chaque question, aux fins d'équité. De plus, il pourra limiter le nombre de questions, les regrouper ou rejeter celles qui sont inappropriées ou non pertinentes.

COMMENT PUIS-JE DÉSIGNER UNE PERSONNE AUTRE QUE LES REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION POUR EXERCER LES DROITS DE VOTE RATTACHÉS À MES ACTIONS?

Si vous décidez d'exercer à l'avance les droits de vote rattachés à vos actions de la façon décrite ci-dessus, vous désignerez à titre de fondé de pouvoir l'une des personnes nommées par les Aliments Maple Leaf dont le nom figure sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote (les « personnes nommées par les Aliments Maple Leaf »), et cette personne exercera les droits de vote rattachés à vos actions lors de l'assemblée. (Consultez la question « Comment le droit de vote conféré par ma procuration sera-t-il exercé? ».) **Vous pouvez désigner une autre personne ou société comme fondé de pouvoir. Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un actionnaire de la Société.**

Les actionnaires qui souhaitent désigner à titre de fondés de pouvoir une personne autre que celles mentionnées sur le formulaire de procuration ou d'instructions de vote DOIVENT soumettre leur formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, sur lequel ils auront désigné cette personne comme fondé de pouvoir **ET** inscrire leur nouveau fondé de pouvoir auprès de Computershare, de la manière précisée ci-dessous. S'il n'est pas inscrit, le fondé de pouvoir ne recevra pas le nom d'utilisateur requis pour voter à l'assemblée. Par conséquent, vous devez suivre rigoureusement les directives ci-dessous.

Étape 1 : Soumettez votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote.

- Pour désigner comme fondé de pouvoir une personne autre que celles nommées par les Aliments Maple Leaf, suivez les directives du formulaire de procuration ou d'instructions de vote (si vous y êtes

autorisé) et inscrivez le nom de la personne ou de la société que vous souhaitez désigner à l'endroit indiqué (sur le formulaire en ligne ou papier), puis soumettez le formulaire.

- Vous devez exécuter cette étape avant d'inscrire votre fondé de pouvoir auprès de Computershare de la manière précisée à l'étape 2 ci-dessous. L'étape 2 constitue une étape supplémentaire importante à exécuter après avoir soumis votre formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Si vous êtes un actionnaire bénéficiaire et souhaitez voter à l'assemblée, vous devez inscrire votre nom à l'endroit indiqué sur le formulaire d'instructions de vote que vous a fait parvenir votre intermédiaire ET vous inscrire comme fondé de pouvoir auprès de Computershare de la manière précisée à l'étape 2 ci-dessous. Ainsi, vous demandez à votre intermédiaire de vous désigner comme fondé de pouvoir. Il est important de suivre les directives de votre intermédiaire concernant la signature et le retour du formulaire. Veuillez aussi tenir compte des instructions fournies à la question « Comment puis-je assister et participer à l'assemblée? » ci-dessus.

Étape 2 : Inscrivez votre fondé de pouvoir.

- Pour inscrire un fondé de pouvoir tiers (ou vous désigner comme fondé de pouvoir si vous êtes un actionnaire bénéficiaire), vous devez vous rendre sur le site <http://www.computershare.com/MapleLeafFoods> avant la date limite fixée pour les procurations et fournir les coordonnées de cette personne à Computershare.
- Computershare enverra un nom d'utilisateur par courriel au fondé de pouvoir.
- Sans ce nom d'utilisateur, les fondés de pouvoir (y compris les actionnaires bénéficiaires qui souhaitent se désigner comme fondés de pouvoir) ne peuvent pas voter à l'assemblée.

QUE DOIS-JE FAIRE SI JE SOUHAITE MODIFIER MES INSTRUCTIONS DE VOTE?

Les actionnaires inscrits peuvent révoquer leur procuration en fournissant de nouvelles instructions de vote sur le site Web dont l'adresse figure sur le formulaire de procuration (www.investorvote.com) ou par écrit au moyen d'un document, y compris une autre procuration, dûment signé par l'actionnaire ou en son nom et déposé auprès de Services aux investisseurs Computershare Inc., 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard l'avant-dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée (le 9 mai 2023) ou de sa reprise en cas d'ajournement ou de report, ou par une autre méthode autorisée en vertu des lois applicables. Vous pouvez aussi révoquer une procuration sans fournir de nouvelles instructions en faisant parvenir un avis écrit indiquant clairement votre souhait de révoquer votre procuration au siège social de la Société, au 6985 Financial Drive, Mississauga (Ontario) L5N 0A1 (à l'attention de la secrétaire générale). Une telle révocation doit être effectuée bien avant la date limite du 9 mai 2023. Si vous assistez et votez en ligne à l'assemblée, votre vote annule votre procuration au sujet de toute question.

Les actionnaires bénéficiaires peuvent modifier leurs instructions de vote en suivant les directives du formulaire d'instructions de vote. La date limite fixée par les intermédiaires pour la réception des avis de révocation peut précéder les dates ci-dessus; par conséquent, vous devriez demander la révocation de votre procuration bien avant la date limite du 9 mai 2023.

La Société se réserve le droit d'accepter les procurations tardives et d'annuler la date limite fixée pour les procurations avec ou sans préavis, mais elle n'est aucunement dans l'obligation d'accepter ou de rejeter une procuration tardive particulière.

À COMBIEN DE VOTES AI-JE DROIT?

Chaque action que vous détenez à la date de clôture des registres vous donne droit à un vote.

COMMENT LES VOTES SERONT-ILS COMPTÉS?

Le nombre de votes requis pour chaque résolution est indiqué ci-dessous.

	Point à l'ordre du jour	Options de vote	Seuil
1	Élection des administrateurs	Vote en faveur ou contre	Majorité simple des voix exprimées
2	Nomination des auditeurs	Vote en faveur ou abstention	Majorité simple des voix exprimées
3	Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants	Vote en faveur ou contre	Consultatif

COMMENT LE DROIT DE VOTE CONFÉRÉ PAR MA PROCURATION SERA-T-IL EXERCÉ?

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote doivent voter conformément à vos instructions. Toutefois, si vous ne précisez pas la façon dont vous souhaitez que le droit de vote se rattachant à vos actions soit exprimé, votre fondé de pouvoir peut voter comme il le juge approprié.

Si vous avez désigné les personnes nommées par la direction comme fondés de pouvoir sans avoir précisé la façon dont vous souhaitez que le droit de vote se rattachant à vos actions soit exprimé, ce droit de vote sera exprimé comme suit :

- (i) EN FAVEUR de l'élection, à titre d'administrateurs de la société, des personnes dont le nom figure à la rubrique « Élection des administrateurs »;
- (ii) EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs de la société et de l'autorisation accordée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs;
- (iii) EN FAVEUR de la résolution approuvant l'approche des Aliments Maple Leaf à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants, sur une base consultative non exécutoire;
- (iv) EN FAVEUR de toute mesure, ou CONTRE, selon ce que le représentant de la direction jugera approprié, à l'égard de toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée, y compris toute modification ou tout changement aux questions énumérées dans l'avis de convocation à l'assemblée.

QU'ARRIVE-T-IL SI DES MODIFICATIONS SONT APPORTÉES AUX POINTS À L'ORDRE DU JOUR OU SI D'AUTRES QUESTIONS SONT SOUMISES À L'ASSEMBLÉE?

Le formulaire de procuration confère aux personnes désignées le pouvoir discrétionnaire de voter à l'égard des modifications qui sont apportées aux points présentés dans l'avis de convocation à l'assemblée et des autres questions pouvant être dûment soumises à l'assemblée. À la date de la présente circulaire, la Société n'a connaissance d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée. Si une telle question était soumise, les personnes dont le nom figure sur le formulaire de procuration ci-joint voteront selon leur bon jugement.

COMBIEN Y A-T-IL D' ACTIONS EN CIRCULATION?

En date du 15 mars 2023, 122 260 002 actions ordinaires étaient en circulation. La Société a été avisée que McCain Capital Inc. (« MCI ») exerce un contrôle ou a la haute main sur 48 829 165 actions ordinaires (soit 39,93 % des actions ordinaires en circulation) de la Société. La Société a également été avisée que M. Michael H. McCain est l'actionnaire de contrôle de MCI.

D'AUTRES QUESTIONS?

Si vous avez des questions sur le déroulement du vote ou l'assemblée, veuillez communiquer avec Computershare, notre agent des transferts, par téléphone au 1-800-564-6253 ou par courriel à service@computershare.com. Les actionnaires bénéficiaires qui ont des questions sur le déroulement du vote, y compris sur la façon de soumettre ou de modifier leurs instructions de vote, doivent communiquer directement avec leur courtier ou leur intermédiaire.

POINTS À L'ORDRE DU JOUR

ÉTATS FINANCIERS

Les Aliments Maple Leaf présentera les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice ayant pris fin le 31 décembre 2022. Ces états financiers ont été audités par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et sont accessibles sur SEDAR à www.sedar.com et le site Web de la Société à www.mapleleaffoods.com.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Selon les statuts des Aliments Maple Leaf, le conseil d'administration doit être composé de 8 à 18 administrateurs. Pour le moment, le conseil juge que neuf est un nombre approprié d'administrateurs et propose les candidats suivants : W.E. Aziz, R.G. Close, T.P. Hayes, K.N. Lemon, A.G. Macdonald, L. Mantia, J.F. McCain, M.H. McCain et B. Newlands Campbell. Tous les candidats ont confirmé leur admissibilité aux postes d'administrateur et leur volonté de siéger au conseil d'administration. De l'information détaillée sur chaque candidat se trouve à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur » de la présente circulaire. Les actionnaires sont invités à voter pour chacun d'entre eux. Le tableau qui suit indique les principaux renseignements à connaître sur les candidats.

Aperçu des candidats aux postes d'administrateur

	W.E. Aziz	R.G. Close	T.P. Hayes	K.N. Lemon	A.G. Macdonald	L. Mantia	J.F. McCain	M.H. McCain (président-directeur du conseil d'administration)	B. Newlands Campbell
Date d'entrée en fonction	1 ^{er} mai 2014	30 avril 2015	15 juin 2021	2 mai 2018	s.o.	s.o.	2 mai 2018	24 avril 1995	s.o.
Citoyenneté	Canadienne	Canadienne	Américaine	Américaine	Canadienne	Canadienne	Canadienne	Canadienne	Américaine
Indépendance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Âge	66 ans	64 ans	58 ans	64 ans	38 ans	54 ans	37 ans	64 ans	57 ans
Sexe	Masculin	Masculin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Masculin	Féminin
Lien avec le conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Compétences financières	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Résultats du vote de 2022 (% de voix en faveur)	98,94 %	99,23 %	99,95 %	99,84 %	s.o.	s.o.	99,44 %	99,44 %	s.o.
Comité d'audit	Président			Membre					
Comité de gouvernance d'entreprise		Membre	Membre						
Comité des ressources humaines et de la rémunération		Membre	Membre						
Comité de sécurité et durabilité	Membre	Président		Membre			Membre		
Taux de présence en 2022	100 %	100 %	100 %	100 %	s.o.	s.o.	100 %	100 %	s.o.

Recommandation relative au vote pour 2023 : À moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chaque candidat aux postes d'administrateur des Aliments Maple Leaf ci-dessus. Si, avant l'assemblée, un candidat

devenir dans l'incapacité d'agir comme administrateur, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit d'élire un nouveau candidat pendant l'assemblée. Sous réserve des règlements de la Société et des lois applicables, les administrateurs élus siègent jusqu'à l'assemblée générale annuelle suivante ou jusqu'à ce que leur successeur soit élu ou nommé.

NOMINATION DES AUDITEURS

Le conseil propose de voter en faveur de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société, et que les actionnaires autorisent les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommé auditeur de la société pour la première fois en 1990 et n'a pas interrompu son mandat depuis. La nomination doit être approuvée à la majorité des voix à l'assemblée. Les honoraires payés au cabinet d'audit KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L pour les services rendus au cours de l'exercice ayant pris fin les 31 décembre 2022 et 2021 sont fournis dans le tableau ci-dessous.

Honoraires d'audit pour 2022 et 2021

Description	2022 (\$)	2021 \$
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	1 317 170	1 164 160
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	714 649	1 612 698
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	134 596	82 593
Autres honoraires ⁽⁴⁾	86 500	113 450
Total des honoraires	2 252 915	2 972 901

Remarques :

- (1) Audit des états financiers annuels et revue des états financiers trimestriels des Aliments Maple Leaf.
- (2) Services liés à l'audit composés principalement de procédures d'audit aux fins de la conformité et des activités de la Société, y compris l'audit des états financiers du régime de retraite, les audits requis à des fins réglementaires, les services de traduction, les rapports sur les procédures convenues relativement aux contingents et aux permis d'importation de dinde, de poulet et de veau, les services-conseils en comptabilité et la vérification diligente de l'information financière.
- (3) Services-conseils fiscaux et d'observation des règles fiscales canadiennes et internationales, et services de fixation des prix de cession interne.
- (4) Principalement, services d'audit des émissions de GES et services-conseils d'intégration en cas de fusion ou de séparation.

Chaque année, le comité d'audit examine un sommaire des services fournis par le cabinet à la Société et à ses filiales. En 2004, le comité d'audit a établi une politique exigeant l'approbation préalable de tous les services autres que l'audit devant être fournis par les auditeurs externes. Tout mandat confié par la Société au cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour des services autres que l'audit doit être approuvé à l'avance par le comité d'audit. Entre les réunions du comité d'audit, l'autorité d'approbation est déléguée au président du comité. Les approbations données par le président au nom du comité d'audit sont présentées à l'ensemble des membres du comité lors de la réunion suivante. De plus, la politique interdit qu'un mandat soit confié au cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour des services qui, selon le comité d'audit, pourraient compromettre l'indépendance du cabinet.

Au cours des deux derniers exercices, le cabinet KPMG n'a fourni aucun des services suivants à la Société :

- (i) services de tenue de comptes et autres services liés aux livres comptables ou aux états financiers;
- (ii) services de conception et de mise en œuvre des systèmes informatiques;
- (iii) services d'évaluation, d'attestation d'équité ou de rapports sur les apports en nature;
- (iv) services d'actuariat;
- (v) services d'impartition d'audit interne;
- (vi) fonctions de gestion;
- (vii) services de ressources humaines;
- (viii) services de courtage de valeurs, services-conseils en placements ou services bancaires d'investissement;
- (ix) services juridiques et services d'experts non liés à l'audit.

Résultats du vote sur la nomination des auditeurs pour 2022

Voix en faveur	Pourcentage	Abstentions	Pourcentage
98 599 055	93,62 %	6 718 086	6,38 %

Recommandation relative au vote pour 2023 : À moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société pour un mandat venant à échéance à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. La résolution de nommer de nouveau le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs des Aliments Maple Leaf doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée.

VOTE CONSULTATIF NON EXÉCUTOIRE SUR L'APPROCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le conseil est d'avis que les actionnaires devraient avoir l'occasion de bien comprendre les objectifs et les principes sur lesquels il a fondé ses décisions en matière de rémunération des hauts dirigeants. Notre programme de rémunération des hauts dirigeants est présenté en détail dans le rapport de gestion de la Société et à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Depuis 2011, la Société a comme politique de donner à ses actionnaires l'occasion de se prononcer par vote sur une résolution consultative et non exécutoire portant sur sa démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Cette année encore, les actionnaires sont invités à se prononcer sur la résolution suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 15 mars 2023.

Ce vote consultatif constitue un élément important du processus continu de dialogue entre les actionnaires et les membres du conseil en ce qui a trait à la rémunération. Le conseil vous invite à lire la lettre du président du comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) et la rubrique portant sur la rémunération des hauts dirigeants de la société de la présente circulaire avant de vous prononcer sur cette question.

Puisque le vote est consultatif, il ne liera pas les membres du conseil. Toutefois, le CRHR tiendra compte des résultats du vote pour évaluer les ententes futures de rémunération des hauts dirigeants. Nous vous encourageons à nous faire part de vos commentaires et de vos questions au sujet de notre programme de rémunération des hauts dirigeants en écrivant au CRHR et au conseil d'administration, à l'adresse Corporate.Secretary@mapleleaf.com.

Résultats du vote sur la résolution concernant la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants pour 2022

Voix en faveur	Pourcentage	Abstentions	Pourcentage
102 810 329	97,95 %	2 150 670	2,05 %

Recommandation relative au vote pour 2023 : Le conseil d'administration recommande à l'unanimité aux actionnaires de voter en faveur de la résolution sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. À moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de la résolution sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Cette résolution est de nature consultative.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

Nom

WILLIAM E. AZIZ, FCPA, FCA

Âge : 66 ans

Résidence : Oakville (Ontario) Canada

Membre du conseil depuis : 1^{er} mai 2014

Indépendant⁽⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

Commerce international, relations gouvernementales, chef de la direction ou de l'exploitation, compétences financières, expérience juridique relative aux entreprises, gouvernance d'entreprise, ressources humaines, finance et restructuration d'entreprises, technologies de l'information.

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Président et chef de la direction, BlueTree Advisors Inc. (*société privée de services-conseils en gestion*)

NOTICE BIOGRAPHIQUE : Par l'intermédiaire de BlueTree Advisors, M. Aziz agit en tant que chef de la restructuration auprès de JTI Macdonald Corp. M. Aziz est un administrateur, le président du comité de rémunération et un membre des comités d'opérations entre parties liées et d'audit d'Atlantica Sustainable Infrastructure. En 2019, il a cessé d'exercer ses fonctions de président du comité des placements et de membre du comité des ressources humaines du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) et du conseil de leadership du Ilnatowycz Institute for Leadership à l'Ivey Business School de l'Université Western (Ivey). M. Aziz a obtenu un baccalauréat spécialisé en administration des affaires (avec distinction) d'Ivey et il est comptable professionnel agréé. Il a également suivi le programme de formation de l'Institute of Corporate Directors Governance College de la Rotman School of Business de l'Université de Toronto et il est membre de l'Institut d'insolvabilité du Canada.

M. Aziz est candidat à un poste d'administrateur sur proposition des détenteurs de McCain conformément aux modalités de l'accord sur la gouvernance modifié, toutes décrites à la rubrique « Structure et composition du conseil ».

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :

Atlantica Sustainable Infrastructure (NASDAQ) – Président du comité de rémunération et membre des comités d'opérations entre parties liées et d'audit

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

Conseil	7/7 – 100 %
CA (président)	5/5 – 100 %
CSD	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ⁽¹⁾⁽²⁾	18 735	62 847	81 582	2 276 954 \$	Oui
1 ^{er} mars 2022	18 735	52 949	71 684	1 917 547 \$	Oui
Variation	---	9 898	9 898	359 407 \$	

Nom

Fonction principale et notice biographique

RONALD G. CLOSE

Âge : 64 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

30 avril 2015

Indépendant⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

Développement du commerce international, ressources humaines et leadership, relations gouvernementales, chef de la direction ou de l'exploitation, enseignement et milieu universitaire, compétences financières, gouvernance d'entreprise, fusions et acquisitions, technologies de l'information, gestion de projets, innovation.

FONCTION : Président, RGC & Associates Inc. (*société d'experts-conseils*)

NOTICE BIOGRAPHIQUE : Depuis 2017, M. Close est président de RGC & Associates Inc., une société fermée d'experts-conseils. Il a été chef de la direction de Pelmorex Media (MétéoMedia) et entrepreneur-conseil en résidence à l'Ivey School of Business et au MaRS Discovery District, en plus de siéger à plusieurs conseils d'administration, dont ceux de Pelmorex, du Globe and Mail, du Fonds des médias du Canada, de CTVglobemedia, de MaRS Innovation et du MaRS Discovery District. M. Close a mené une carrière fructueuse de cadre supérieur de plusieurs entreprises, que ce soit des PME en démarrage (il est cofondateur et ancien chef de la direction de Netcom Canada) ou de grandes entreprises bien établies (à Bell Canada Entreprises, il a été président de Bell Nouveaux investissements et supervisait aussi la division Sympatico-MSN).

M. Close a obtenu en 1981 un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de l'Ivey School of Business. Il est l'ancien président du Ivey Entrepreneurship Council et d'Ability Online, un organisme de bienfaisance pour enfants handicapés. M. Close est aussi un administrateur de la Thomson Reuters Founders Share Company, il est conseiller en leadership et en stratégie de Sagard Holdings et Portag3 Ventures et collabore avec plusieurs entreprises en démarrage du domaine de la technologie financière. Il est également l'ancien président de la Young Presidents Organization (YPO) de Toronto et est membre de YPO Gold.

M. Close est candidat à un poste d'administrateur sur proposition des détenteurs de McCain conformément aux modalités de l'accord sur la gouvernance modifié, toutes décrites à la rubrique « Structure et composition du conseil ».

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

Conseil	7/7 – 100 %
CGE	3/3 – 100 %
CRHR	7/7 – 100 %
CSD (président)	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	8 400	52 689	61 089	1 704 994 \$	Oui
1 ^{er} mars 2022	8 400	43 286	51 686	1 382 601 \$	Oui
Variation	---	9 403	9 403	322 393 \$	

Nom

THOMAS P. HAYES

Âge : 58 ans

Résidence : Boston (Massachusetts)
États-Unis

Membre du conseil depuis : 15 juin 2021

Indépendant⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

Chef de la direction ou de l'exploitation, produits de consommation emballés, alimentation et agriculture, expérience internationale, compétences financières, affaires juridiques, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologies de l'information, travaux techniques et gestion de projets.

Fonction principale et notice biographique

FNCTION : Président et chef de la direction, Ocean Spray

NOTICE BIOGRAPHIQUE : M. Hayes est président et chef de la direction d'Ocean Spray. Il est aussi membre du conseil d'administration de la coopérative. Il est l'ancien président et chef de la direction de Tyson Foods et auparavant, il a été directeur de la chaîne d'approvisionnement chez Hillshire Brands et Sara Lee et a occupé des postes de direction importants chez US Foods, ConAgra et Kraft.

M. Hayes siège au conseil d'administration de Basic American Foods et de la Fondation de l'Université du New Hampshire.

Il est titulaire d'un baccalauréat de l'Université du New Hampshire et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université Northern.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Tyson Foods – Administrateur

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

Conseil	7/7 – 100 %
CGE	3/3 – 100 %
CRHR	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	23 980	---	23 980	669 282 \$	Oui
1 ^{er} mars 2022	19 853	---	19 853	531 068 \$	Oui
Variation	4 127	---	4 127	138 214 \$	

Nom

Fonction principale et notice biographique

KATHERINE N. LEMON, PH. D.

Âge : 64 ans

Résidence : Holliston

(Massachusetts) États-Unis

Membre du conseil depuis : 2 mai 2018

Indépendante⁶⁾



FONCTION : Professeure, Carroll School of Management, Boston College, Chestnut Hill (Massachusetts) États-Unis

NOTICE BIOGRAPHIQUE : M^{me} Lemon est professeure titulaire de la chaire Accenture à la Carroll School of Management du Boston College. Elle a également été présidente et membre du conseil d'administration de l'American Marketing Association, un organisme axé sur l'excellence en marketing et qui fournit des ressources aux entreprises et au milieu universitaire. Elle est l'ancienne directrice générale du Marketing Science Institute, un organisme sans but lucratif qui met la science du marketing au service des pratiques de gestion; elle a également siégé au conseil d'administration de cet institut. Ses travaux de recherche portent sur les moteurs clés de la croissance des entreprises à partir de la perspective du consommateur. Elle y élabore des modèles quantitatifs qui permettent aux entreprises d'augmenter considérablement le rendement en capital marketing investi. Ses travaux primés ont été mis en œuvre dans des entreprises du monde entier, et elle est reconnue mondialement comme experte de la compréhension du consommateur et de la fidélisation. Elle a fait partie du corps professoral de la Harvard Business School, de la Fuqua School of Business de l'Université Duke et de l'Université de Groningen aux Pays-Bas. Elle a enseigné et mené des études dans des entreprises et des universités partout dans le monde, mettant l'accent sur les biens de consommation et les services. Elle a conseillé de nombreuses sociétés ouvertes et a siégé à plusieurs conseils consultatifs en marketing. Elle a obtenu son doctorat à l'Université de la Californie à Berkeley.

ADMINISTRATRICE ACTUELLE ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
Aucune

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

Conseil	7/7 – 100 %
CA	5/5 – 100 %
CSD	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

DOMAINES D'EXPERTISE :

Stratégie marketing, comportement et fidélité des consommateurs, produits de consommation emballés, enseignement et milieu universitaire, compétences financières, expérience internationale, alimentation et agriculture, ressources humaines et technologies de l'information.

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	25 052	---	25 052	699 201 \$	Oui ⁵⁾
1 ^{er} mars 2022	20 818	---	20 818	556 882 \$	Oui ⁵⁾
Variation	4 234	---	4 234	142 319 \$	

Nom

Fonction principale et notice biographique

ANDREW G. MACDONALD

Âge : 38 ans

Résidence :

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

Nouveau candidat

Indépendant⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

Haute direction, expérience internationale, compétences financières, fusions et acquisitions, technologies de l'information.

FONCTION : Vice-président principal à la mobilité et aux opérations commerciales, Uber Technologies Inc.

NOTICE BIOGRAPHIQUE : M. Macdonald est le vice-président principal à la mobilité et aux opérations commerciales d'Uber. Il est responsable des activités de covoiturage de l'entreprise dans 70 pays du monde, ainsi que d'autres activités liées à la mobilité, comme le partage de voitures, la micromobilité, la location et les transports en commun, entre autres. Il supervise aussi les activités de développement durable d'Uber, ainsi que le développement commercial et les services aux entreprises offerts par l'entremise d'Uber for Business.

Avant de se joindre à Uber, M. Macdonald a été à la tête d'une place de marché électronique et a agi auparavant à titre de consultant en gestion chez Bain & Company.

Il siège au conseil d'administration de Rise Asset Development, un organisme qui offre du microfinancement et du mentorat aux entrepreneurs souffrant de problèmes de santé mentale et de toxicomanie.

M. Macdonald est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de l'Ivey Business School de l'Université Western.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

s.o.

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	9 200	---	9 200	256 772 \$	s.o.
1 ^{er} mars 2022	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Variation	---	---	---	---	

Nom

Fonction principale et notice biographique

LINDA MANTIA

Âge : 54 ans

Résidence :

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

Nouvelle candidate

Indépendante⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

Haute direction, expérience internationale, relations gouvernementales, compétences financières, droit, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologies de l'information, travaux techniques et gestion de projets.

FONCTION : Administratrice de sociétés

NOTICE BIOGRAPHIQUE : M^{me} Mantia a récemment occupé le poste de chef de l'exploitation de la Société financière Manuvie, une société internationale de services financiers et d'assurance. Elle a aussi occupé différents postes de direction au sein de la Banque Royale du Canada, notamment celui de vice-présidente directrice, Services bancaires en ligne, cartes et paiements. Auparavant, M^{me} Mantia a été conseillère à l'échelle internationale pour McKinsey & Company et a exercé le droit au sein de Davies Ward Phillips & Vineberg S.E.N.C.R.L., s.r.l.

M^{me} Mantia siège actuellement au conseil d'administration de McKesson Corporation, une société diversifiée cotée à la Bourse de New York qui est un chef de file des services de soins de santé. Elle agit à titre de présidente du comité de rémunération et de gestion des talents et à titre de membre de comité de gouvernance et de durabilité. Elle est aussi administratrice de Ceridian HCM Holding Inc., une société internationale de logiciels de gestion du capital humain cotée à la Bourse de New York et à la Bourse de Toronto, où elle siège au comité d'audit, et est administratrice du Sunnybrook Health Sciences Centre et de diverses sociétés fermées.

M^{me} Mantia est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université Queen's. Elle a figuré au palmarès des 100 femmes les plus puissantes au Canada à deux reprises.

ADMINISTRATRICE ACTUELLE ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :

McKesson Corp. – Présidente du comité de rémunération et de gestion des talents; membre du comité de gouvernance
Ceridian HCM Holdings Inc. – Membre du comité d'audit

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Mindbeacon Holdings Inc.

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

s.o.

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	0	---	0	---	s.o.
1 ^{er} mars 2022	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Variation	---	---	---	---	

Nom

JONATHAN W. F. MCCAIN

Âge : 37 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis : 2 mai 2018

Non indépendant



DOMAINES D'EXPERTISE :

Haute direction, produits de consommation emballés, finance, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, ressources humaines, fusions et acquisitions, gestion de projets.

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Président, McCain Capital Inc.

NOTICE BIOGRAPHIQUE : M. McCain est président de McCain Capital Inc., une société fermée de gestion de placements. Auparavant, il a été président de Northstar Scaffold Service Inc. et conseiller en gestion au Boston Consulting Group. Il siège au conseil d'administration de McCain Capital Inc., de Chair-man Mills Corp., de Classic Fire Protection Inc. et de Northstar Scaffold Services Inc. Il est aussi membre du comité des placements et administrateur de McCain Capital Partners.

M. McCain est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business. Il a également suivi le Programme de perfectionnement des administrateurs de la Rotman School of Business de l'Université de Toronto et il est détenteur du titre de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il est membre de la Young Presidents Organization de Toronto.

M. McCain est candidat à un poste d'administrateur sur proposition de McCain Capital Inc. conformément aux modalités de l'accord sur la gouvernance modifié, décrites à la rubrique « Structure et composition du conseil ».

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

Conseil	7/7 – 100 %
CSD	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	70 000	32 366	102 366	2 857 035 \$	Oui ⁵⁾
1 ^{er} mars 2022	25 000	24 364	49 364	1 320 487 \$	Oui ⁵⁾
Variation	45 000	8 002	53 002	1 536 548 \$	—

Nom

Fonction principale et notice biographique

MICHAEL H. MCCAIN

Âge : 64 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

24 avril 1995

Non indépendant



DOMAINES D'EXPERTISE :

Produits de consommation emballés, alimentation et agriculture, haute direction, finance, expérience internationale, relations gouvernementales, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologies de l'information, travaux techniques et gestion de projets.

FONCTION : Président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction des Aliments Maple Leaf

NOTICE BIOGRAPHIQUE : Michael McCain est président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction des Aliments Maple Leaf. Il est entré au service de la Société en avril 1995 à titre de président et chef de l'exploitation, puis a été nommé chef de la direction en janvier 1999. Avant cela, il a passé 16 ans chez McCain Foods au Canada et aux États-Unis, où il a occupé le poste de président et chef de la direction de McCain Foods USA.

Il siège au conseil d'administration de McCain Capital Inc. et des Aliments Maple Leaf. Il est également membre du comité consultatif de la Richard Ivey School of Business, du Conseil canadien des affaires ainsi que de la fondation du Centre for Addiction and Mental Health.

De plus, il est président honoraire du Centre d'action de Maple Leaf pour la sécurité alimentaire.

M. McCain est candidat à un poste d'administrateur sur proposition de McCain Capital Inc. conformément aux modalités de l'accord sur la gouvernance, décrites à la rubrique « Structure et composition du conseil ».

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :

Aucune.

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Banque Royale du Canada – Membre du comité d'audit et membre du comité des ressources humaines

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :

Conseil					7/7 – 100 %
TITRES DÉTENUS ³⁾ :				Total des actions ordinaires et des UAD	Respect de la politique en matière d'actionnariat
Date	Actions ordinaires	UAD	Valeur de marché ⁴⁾		
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	48 829 165	---	48 829 165	1 362 821 995 \$	Oui
1 ^{er} mars 2022	48 719 503	---	48 719 503	1 303 246 705 \$	Oui
Variation	109 662	---	109 662	59 575 290 \$	

Nom

Fonction principale et notice biographique

BETH NEWLANDS CAMPBELL

FONCTION : Présidente, Recreational Equipment Inc.

Âge : 57 ans

Résidence : Cape Elizabeth,
(Maine) États-Unis

Membre du conseil depuis :
Nouvelle candidate

Indépendante⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

Secteurs de l'alimentation et de l'agriculture, expérience internationale, haute direction, compétences financières, ressources humaines, fusions et acquisitions, travaux techniques et gestion de projets.

NOTICE BIOGRAPHIQUE : Beth Newlands Campbell est une experte chevronnée du secteur de la vente au détail et une administratrice de sociétés comptant plus de 30 années d'expérience dans les secteurs alimentaire, pharmaceutique et vestimentaire aux États-Unis et au Canada.

M^{me} Campbell est actuellement la présidente du conseil d'administration de Recreational Equipment Inc. (REI), fournisseur spécialisé de vêtements et d'équipement de plein air de premier plan aux États-Unis axé sur l'établissement d'un accès équitable au plein air, l'action climatique et la protection de l'environnement. Elle siège également au comité de mise en candidature et de gouvernance et au comité de direction de REI. M^{me} Campbell agit à titre de conseillère auprès de Fractal.ai à New York et à Mumbai, en Inde, et auprès de Ronin Equity Partners à New York, et siège d'ailleurs au conseil de l'une des sociétés du portefeuille de celle-ci, Heartisan Foods. Elle a pris sa retraite en 2021 alors qu'elle était présidente de la chaîne de supermarchés Giant Eagle.

Auparavant, M^{me} Campbell avait occupé le poste de présidente de Rexall Drugs et de Sobey's en Ontario et en Nouvelle-Écosse, ainsi que des fonctions de direction au sein de Delhaize (maintenant Ahold Delhaize) pendant 26 ans au préalable.

M^{me} Campbell est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et en économie appliquée au marketing du Collège de l'agriculture et des sciences de la vie de l'Université Cornell. Elle a déjà siégé au comité consultatif en gestion d'entreprise de l'Université Cornell et est membre fondatrice de la fondation Food Lion Feeds.

ADMINISTRATRICE ACTUELLE ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
Aucune.

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
Aucune.

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2022 :
s.o.

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionnariat
1 ^{er} mars 2023 ¹⁾²⁾	---	---	---	---	s.o.
1 ^{er} mars 2022	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Variation	---	---	---	---	

Remarques :

- (1) Nombre d'actions ordinaires des Aliments Maple Leaf détenues en propriété réelle, directement ou indirectement, ou sur lesquelles un contrôle ou une haute main est exercé, tel qu'il a été déclaré par les candidats respectifs au 1^{er} mars 2023.
- (2) Nombre d'unités d'actions différées (UAD) détenues par chaque administrateur aux termes du plan d'achat d'actions et d'unités d'actions différées actuel (le « plan d'UAD ») pour les administrateurs, au 1^{er} mars 2023. Le plan d'UAD est décrit dans la présente circulaire, sous la rubrique « Rémunération des administrateurs ». M. M.H. McCain ne participe pas au plan d'UAD et ne touche pas d'honoraires pour ses services à titre d'administrateur de la Société. M^{me} Lemon et M. Hayes ont choisi de participer au volet « achat d'actions » du plan d'UAD; ils reçoivent donc des actions au lieu d'unités d'actions différées.
- (3) La Société comprend qu'en date du 1^{er} mars 2023, MCI exerce un contrôle ou a la haute main sur 48 829 165 actions ordinaires (39,93 % des actions ordinaires) de la Société. La Société comprend que M. M.H. McCain est l'actionnaire de contrôle de MCI et que, par conséquent, il est le propriétaire réel de 48 829 165 actions ordinaires (39,93 % des actions ordinaires) en circulation de la Société ou il exerce un contrôle réel sur ces actions.
- (4) Les cours de clôture de l'action de la Société à la Bourse de Toronto étaient de 26,75 \$ et de 27,91 \$, respectivement, le 1^{er} mars 2022 et le 1^{er} mars 2023.
- (5) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de leur nomination ou d'une augmentation du nombre de titres requis (p. ex. après l'augmentation du montant de l'acompte annuel) pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat. Malgré le délai de cinq ans, tous les administrateurs, à l'exception des trois nouveaux candidats, détiennent un nombre de titres supérieur au nombre requis.
- (6) Le CGE de la Société a évalué les liens entre les candidats et la Société, et il a déterminé que tous en étaient indépendants.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

Dans les 10 années précédant la date de la présente circulaire, M. W.E. Aziz a été nommé chef de la restructuration de Cash Store Financial Services Inc. (« Cash Store ») sur ordonnance de la Cour supérieure de justice de l'Ontario entrée en vigueur le 14 avril 2014. Le 30 mai 2014, l'Alberta Securities Commission a émis une ordonnance d'interdiction d'opérations contre Cash Store. Le 23 mai 2014, la TSX a radié les titres de Cash Store, car ils ne satisfaisaient pas aux exigences relatives au maintien de l'inscription à la cote de la TSX. Le 10 mars 2014, Cash Store a volontairement retiré ses titres de la Bourse de New York et annulé son inscription.

RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE

APERÇU

Les Aliments Maple Leaf croit qu'une saine gouvernance est essentielle à la bonne marche de ses activités et à la confiance des actionnaires. Conformément à sa vision d'être l'entreprise de produits de protéines la plus durable sur la planète s'est imposée, les Aliments Maple Leaf suit une stratégie d'affaires intégrée qui reflète ses engagements sociaux et environnementaux de même que ses objectifs financiers et de croissance, afin d'offrir une valeur à long terme dans l'intérêt supérieur de la Société. Dans ce contexte, le conseil d'administration joue un rôle essentiel de gérance, de surveillance et d'orientation tandis que la direction s'occupe de planifier et d'exécuter la stratégie.

Pour respecter son engagement envers l'application d'une norme élevée de gouvernance, la Société a adopté un ensemble de lignes directrices, de pratiques et de procédures. Le tableau qui suit indique les points saillants des pratiques de gouvernance de la Société qui sont décrites plus en détail dans le présent rapport sur la gouvernance.

Élément	Points saillants
Mandat du conseil d'administration	Le conseil d'administration gère et supervise l'orientation stratégique des Aliments Maple Leaf.
Code de conduite	Les Aliments Maple Leaf exige que ses administrateurs, dirigeants et employés respectent des normes élevées d'intégrité et d'éthique.
Indépendance des membres du conseil	Huit administrateurs sur les dix membres du conseil actuel sont indépendants. Sept personnes parmi les neuf candidats aux postes d'administrateur sont indépendants.
Présence des administrateurs	En 2022, le taux de présence aux réunions du conseil et des comités était de 98 %.
Orientation et formation des administrateurs	De l'information sur les principaux enjeux, faits et tendances est présentée aux administrateurs par des conseillers externes, des conférenciers et des membres de la direction lors des réunions et des séances de stratégie.
Grille de compétences des administrateurs	Afin de s'assurer que ses membres possèdent l'expérience et les compétences appropriées, le conseil a adopté une grille de compétences. Cette grille sert lors du processus de planification de la relève du conseil et de nomination des administrateurs de la Société.
Diversité au sein du conseil et de la direction	La Société a adopté une politique relative à la diversité et s'est donné comme objectif d'avoir en tout temps au moins 30 % de femmes au sein de son conseil d'administration et d'y accroître la représentation d'autres groupes désignés. À l'heure actuelle, trois des dix membres du conseil sont des femmes, et trois des neuf candidats aux postes d'administrateur sont des femmes. En 2017, la Société s'est fixé l'objectif d'atteindre la parité entre les sexes au sein de l'équipe de gestionnaires à tous les échelons de l'organisation. Elle avait réalisé des progrès importants en ce sens à la fin de 2022. Elle réévalue actuellement ses objectifs en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, ainsi que les stratégies sous-jacentes en appui à ces objectifs, en vue de poursuivre ses progrès en la matière dans l'ensemble de l'organisation.
Durée du mandat des administrateurs	La politique du conseil relative à la durée du mandat des administrateurs tient compte du nombre d'années de service et de l'âge de ces derniers.
Absence de voix prépondérante	Les présidents du conseil et des comités ne jouissent pas d'une voix prépondérante.
Politique sur le vote à la majorité des voix / vote « contre »	La Société a adopté une politique qui exige que tout candidat proposé pour un poste d'administrateur dans une élection sans opposition qui n'est pas élu par une majorité des voix doit remettre sa démission. Compte tenu des récentes modifications apportées à la <i>Loi canadienne sur les sociétés par actions</i> , la Société émettra un formulaire de procuration qui donnera la possibilité aux actionnaires de voter « contre » un administrateur.
Évaluation des administrateurs et du conseil	La Société a mis en place un processus d'évaluation de ses administrateurs qui comprend un questionnaire et une entrevue.

Rémunération des administrateurs	<p>La rémunération des administrateurs est simple et transparente. Elle est établie de manière à attirer et à retenir des candidats de grande qualité et à correspondre aux intérêts des actionnaires.</p> <p>Les administrateurs doivent recevoir des titres dont la valeur représente au moins 50 % de leur acompte annuel, sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD aux termes du plan d'UAD.</p>
Actionnariat	Dans un délai de cinq ans suivant sa nomination, chaque administrateur doit détenir un nombre d'actions de la Société dont la valeur représente trois fois son acompte annuel.
Vote consultatif sur la rémunération	Chaque année, la Société donne à ses actionnaires l'occasion de se prononcer par vote sur une résolution consultative portant sur sa démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants.
Conflits d'intérêts et opérations entre parties liées	<p>La Société a élaboré un ensemble complet de lignes directrices concernant le repérage et le signalement des conflits d'intérêts et des opérations entre parties liées.</p> <p>Les administrateurs ont l'obligation de déclarer tout conflit d'intérêts et de s'abstenir de voter sur les questions dans lesquelles ils ont un intérêt.</p>
Communication avec les actionnaires	La Société a créé des programmes de relations et de communication avec les investisseurs, dont elle assure périodiquement la mise à jour. De plus, elle s'est engagée à entretenir une communication ouverte et transparente avec ses actionnaires. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le conseil d'administration peuvent le faire en écrivant à Corporate.Secretary@mapleleaf.com .

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Responsabilités de surveillance

Dans le cadre de ses fonctions, le conseil d'administration exerce de nombreuses responsabilités et activités importantes. Il délègue un grand nombre de ces responsabilités à ses comités, et ceux-ci lui rendent périodiquement des comptes afin d'assurer une transparence totale dans tous les domaines de surveillance. De plus amples renseignements sur les comités sont fournis à la rubrique « Structure et mandat des comités » de la présente circulaire. Le tableau ci-dessous donne un aperçu des responsabilités et des activités du conseil.

Responsabilité	Activités
Culture et code de conduite	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer à ce que le ton donné par la direction, y compris en matière d'éthique et d'intégrité, soit approprié. Promouvoir un environnement axé sur le respect. Voir au respect du code de conduite des Aliments Maple Leaf par l'intermédiaire de rapports périodiques du comité d'audit (CA) et du CRHR.
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Planifier la composition, la taille et les mandats du conseil et de ses comités. Assurer l'exercice d'un leadership indépendant et efficace en nommant des personnes indépendantes à la présidence du conseil et de ses comités. Approuver la rémunération des administrateurs. Évaluer l'efficacité du conseil. Mettre en place des structures et des procédures appropriées afin que le conseil puisse fonctionner de manière efficace et séparément de la direction.
Gestion des talents et planification de la relève	<ul style="list-style-type: none"> Approuver la nomination des cadres dirigeants de la Société, dont le chef de la direction et le chef des finances, et assurer la mise en place de programmes de planification de la relève, y compris des programmes de nomination, de perfectionnement et de suivi pour les gestionnaires. Évaluer annuellement le mandat et le rendement du chef de la direction. Examiner le plan de relève pour le chef de la direction et les cadres dirigeants, y compris le plan de relève d'urgence, et sa mise à exécution. Évaluer et approuver la rémunération des cadres dirigeants de la Société. Recevoir des comptes rendus périodiques sur la conservation et la mobilisation des employés, l'attrition, les caractéristiques démographiques et la diversité de la main-d'œuvre. Encadrer la démarche de la Société en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

Planification stratégique selon un cadre environnemental, social et financier intégré	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrer le processus de planification stratégique, fournir une orientation stratégique de la direction, approuver le plan stratégique de la direction après un processus de consultation et de discussion, et examiner d'autres stratégies susceptibles d'accroître la valeur pour les actionnaires. • Encadrer la démarche de la Société en matière de durabilité (protection de l'environnement, bien-être animal et durabilité sociale), y compris l'exécution du plan de durabilité. • Approuver le budget d'investissement et d'exploitation, les acquisitions et cessions importantes et les autres occasions d'affaires qui ne relèvent pas de la direction. • Intégrer la vision stratégique de la Société dans les processus décisionnels du conseil en tenant compte des occasions et des risques d'affaires. • Examiner les résultats commerciaux et opérationnels et faire le suivi des initiatives stratégiques.
Rendement et rapports financiers	<ul style="list-style-type: none"> • Faire le suivi du rendement financier de la Société et des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels, et prendre des mesures lorsque le rendement n'est pas à la hauteur des objectifs établis ou lorsque des circonstances particulières l'exigent. • Faire le suivi des rapports financiers et approuver les états financiers annuels ainsi que le rapport de gestion.
Gestion des risques	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre les principaux risques associés aux activités de la Société et confirmer que des systèmes de surveillance et de gestion des risques sont en place. • Superviser les processus de gestion des risques et les stratégies d'atténuation adoptés par la direction, ce qui comprend la réception de rapports sur ces risques et stratégies.
Politiques, procédures et comportement éthique	<ul style="list-style-type: none"> • Approuver les principales politiques et procédures régissant l'exploitation de la Société et vérifier si elles sont respectées. • Veiller à l'intégrité des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information. • Surveiller les principales questions de conformité, y compris le code de conduite de la Société et les politiques de conduite professionnelle connexes.
Communication avec les intervenants	<ul style="list-style-type: none"> • Passer en revue et approuver les politiques et les procédures de la Société en matière de communication de l'information. • Approuver les principales communications destinées aux intervenants et au public investisseur, telles que les circulaires d'information, les états financiers, le rapport de gestion, les notices annuelles et les prospectus. • Échanger avec les actionnaires, selon le cas, y compris au cours des assemblées annuelles.

Pour exercer ses responsabilités, le conseil peut retenir les services de conseillers indépendants. De plus, le conseil a approuvé un mandat officiel du conseil d'administration, qui est accessible sur SEDAR (www.sedar.com) et intégré par renvoi à la présente circulaire. La Société fera parvenir sans frais une copie du mandat du conseil d'administration à tous les porteurs de titres de la Société qui en font la demande.

Surveillance des questions liées aux changements climatiques

Conformément à la vision des Aliments Maple Leaf d'être l'entreprise de produits de protéines la plus durable sur la planète, le conseil et ses comités participent à la surveillance de la stratégie, des analyses de risques et du rendement en matière de questions liées aux changements climatiques.

Responsabilité	Activités
Surveillance	<p>La stratégie de la Société en matière de durabilité et son engagement envers la carboneutralité ont été approuvés par le conseil. Le comité de sécurité et durabilité (CSD) reçoit les rapports trimestriels détaillés sur le rendement des Aliments Maple Leaf en matière de durabilité, qui incluent, entre autres, les progrès réalisés par rapport aux objectifs fondés sur la science de la Société. Après chacune de ses réunions, le CSD présente au conseil un compte rendu sur ces questions. De plus, le conseil reçoit des comptes rendus détaillés de la direction sur les questions liées aux changements climatiques, ainsi que des conseils de la part d'experts externes, selon le cas. En 2022, le CSD a effectué un examen complet des initiatives de durabilité de la Société et de ses progrès par rapport à ses objectifs de durabilité à long terme, y compris les risques et les occasions en la matière. De plus, lors d'une réunion conjointe du CSD et du CA, KPMG a été invitée à présenter un examen détaillé de l'évolution de la réglementation et des tendances en matière de communication de l'information relative aux changements climatiques et de gestion des risques connexes. Tous les administrateurs ont été invités à y participer.</p>
Assurance indépendante	<p>Les Aliments Maple Leaf a confié à KPMG une mission d'assurance indépendante conformément aux normes International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 et 3410. En phase avec la pratique en vigueur au sein de l'industrie, la mission de KPMG consiste à fournir une assurance limitée quant à certaines données et mesures de rendement environnementales.</p>
Gestion des risques	<p>La Société a demandé la réalisation d'une analyse indépendante des risques liés aux changements climatiques découlant de ses activités. Les résultats de cette analyse des risques, et un compte rendu des mesures prises par la Société à cet égard, ont été diffusés dans le rapport de gestion de chaque année depuis 2020 et le rapport sur la durabilité des Aliments Maple Leaf, qui est publié annuellement sur le site Web de la Société. En 2013, ils seront déclarés dans le nouveau rapport intégré de la Société.</p> <p>Les stratégies de gestion des risques liés aux changements climatiques sont intégrées dans la stratégie globale et les processus décisionnels de la Société. Par exemple, le processus d'examen et d'approbation des projets d'investissement exige qu'une analyse des conséquences sur l'environnement de chaque projet soit effectuée.</p>
Mesures et objectifs	<p>Les Aliments Maple Leaf s'est fixé des objectifs ambitieux fondés sur la science, et approuvés par la Science-Based Target Initiative, qui comprennent une réduction de ses émissions absolues de GES des champs d'application 1 et 2 de 30 % et une réduction de l'intensité de ses émissions de GES du champ d'application 3 de 30 % d'ici 2030 (par rapport à l'année de référence 2018). La Société s'est aussi donné l'objectif audacieux de réduire son empreinte environnementale de moitié d'ici 2025 (par rapport à l'année de référence 2014).</p> <p>Dans la foulée de l'établissement d'objectifs fondés sur la science, les Aliments Maple Leaf a adopté une feuille de route qui porte sur les cinq domaines où les répercussions environnementales de ses activités sont les plus importantes, à savoir la consommation d'électricité, de gaz naturel et d'eau ainsi que la production de déchets solides et de déchets alimentaires. La Société poursuit la mise en œuvre de ses plans d'action pour la durabilité environnementale de même que le suivi et la déclaration de ses résultats en la matière.</p> <p>La Société a aussi adopté un robuste plan d'action et d'audit. En plus de ses propres audits internes, elle collabore avec des tierces parties afin d'effectuer une vérification, annuelle ou au besoin, de son utilisation des services publics et de cerner les possibilités d'économies et de réduction. Selon les résultats de cette vérification, la Société se sert d'une grille d'évaluation effort-incidence pour établir l'ordre de priorité des projets en fonction de déterminants clés tels que la mise en œuvre des immobilisations, le calendrier, les besoins en matière de ressources humaines, les réductions de coûts, le rendement du capital investi et les économies et réductions d'utilisation des services publics. Un outil de suivi des plans d'action est utilisé pour évaluer le progrès de chaque usine par rapport à ses objectifs et à ceux de l'entreprise. Les écarts par rapport au plan sont repérés et communiqués au CSD et au conseil d'administration.</p> <p>Un compte rendu détaillé des progrès vers l'atteinte des objectifs la Société est fourni par le CSD à chacune des réunions des comités. De plus, un compte rendu détaillé est fourni dans le rapport annuel sur la durabilité des Aliments Maple Leaf, accessible sur le site Web de la Société. À compter de 2023, pour l'année de référence 2022, le rapport sur la durabilité est converti en un rapport intégré qui présente aux lecteurs un examen complet du rendement de la Société et qui tient compte de l'intégration du rendement financier, environnemental, social et lié à la gouvernance de la Société.</p>

Les Aliments Maple Leaf participe également au premier prêt lié à la durabilité au Canada, un partenariat entre neuf banques mondiales qui encourage les entreprises à maintenir leur carboneutralité et à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Ce prêt constitue la principale facilité de crédit de la Société et, conformément à ses modalités, les taux d'intérêt sont rajustés en fonction du rendement des Aliments Maple Leaf par rapport à certains objectifs de durabilité. La Société a atteint ces objectifs et profité de taux d'intérêt réduits en 2021 et en 2022.

AUTRES PRIORITÉS

Voici les priorités sur lesquelles le conseil et la Société se sont concentrés au cours de l'année.

- i. Conséquences de la pandémie et du contexte postpandémie :
 - En tant que service essentiel, les Aliments Maple Leaf a maintenu l'accent sur la protection de la santé et du bien-être de ses employés, en veillant à la continuité de ses activités alors que le variant Omicron a causé d'importantes perturbations au début de 2022.
 - Compte tenu de l'assouplissement des restrictions liées à la COVID-19 et du début de la guerre en Ukraine, l'accent a été mis davantage sur les conséquences du contexte postpandémie, notamment l'incertitude économique, les contraintes liées à la chaîne d'approvisionnement, la disponibilité de la main-d'œuvre, les marchés des produits de base (surtout les marchés du porc et les céréales fourragères), l'inflation, les obstacles au commerce international, l'instabilité géopolitique, les taux d'intérêt et les taux de change.
 - En raison des obstacles importants qui ont caractérisé le contexte postpandémie, le conseil a reçu, à la fois pendant et entre les réunions, des comptes rendus périodiques au sujet de l'incidence de ces défis ainsi que des stratégies et des mesures de la Société pour y faire face.
- ii. Stratégie
 - Le conseil a reçu des comptes rendus périodiques sur l'exécution du plan d'exploitation 2022 de la Société, y compris les principaux facteurs ayant une incidence sur les résultats, comme la disponibilité de la main-d'œuvre, les marchés du porc, les marges sur le porc au Japon et la relation entre l'inflation et la tarification.
 - En 2022, la Société a commencé à exécuter sa nouvelle stratégie au sein du groupe des protéines végétales dans le but d'atteindre un BAIIA ajusté neutre ou amélioré au deuxième semestre de 2023. Ce virage stratégique a été motivé par un examen complet de la catégorie que la Société a réalisé en 2021 en raison du ralentissement des taux de croissance de la catégorie par rapport aux prévisions antérieures de nombreux experts de l'industrie. À la lumière de ces nouveaux renseignements, la Société a revu ses prévisions de croissance pour la catégorie et croit désormais que la croissance se poursuivra à des taux plus modestes, mais toujours attrayants. Le conseil a reçu des comptes rendus périodiques sur les progrès réalisés vers l'atteinte de cet objectif.
 - Le conseil a continué de superviser les plans de croissance du capital de la Société ainsi que l'affectation des capitaux, en particulier pour ce qui est des projets d'investissement suivants :
 - Achèvement et mise en service de la nouvelle usine ultramoderne de transformation de la volaille à London, en Ontario
 - Accélération des activités des nouvelles installations de production de bacon précuit à l'usine de Winnipeg et création du Centre d'excellence en bacon des Aliments Maple Leaf
 - Accélération des activités des nouvelles installations de production de tempeh en Indiana
 - Le conseil a reçu et étudié un compte rendu détaillé sur le plan général de la Société, qui indique l'état d'avancement de chaque initiative mise en œuvre dans le cadre de ce plan.
 - Le conseil a évalué les progrès réalisés quant aux stratégies de la Société pour le secteur des protéines animales et celui des protéines végétales. Le conseil a consacré un temps considérable à des discussions stratégiques sur la création de valeur pour les actionnaires.
 - Le conseil a approuvé le budget et le plan d'exploitation de 2023.
 - Le conseil a reçu des comptes rendus sur les processus de projection et de planification de la Société concernant l'avenir du travail et l'adoption d'un nouveau modèle de travail hybride.

- Le conseil a également établi une nouvelle approche en matière de participation aux débats stratégiques qui a été lancée au début de 2023.

iii. Engagement envers la durabilité et création d'une valeur commune

- L'engagement de la Société à créer une valeur commune pour ses consommateurs, ses clients, les collectivités, ses actionnaires et ses employés repose sur les quatre piliers suivants : des aliments plus sains, une meilleure planète, de meilleurs soins et de meilleures collectivités. Le conseil a reçu un compte rendu sur les six stratégies fondamentales qui étayaient ces piliers toute l'année. Voici des faits saillants pour 2022 :
 - *Faire preuve de leadership en matière de durabilité* – Les Aliments Maple Leaf a achevé sa troisième année à titre d'entreprise alimentaire carboneutre et a renforcé cet engagement en 2022 en adaptant son marketing de marque, ses emballages et ses activités de promotion d'intérêts. Ces efforts, jumelés aux avancées continues en matière de bien-être animal et à la réduction marquée de l'utilisation d'antibiotiques, ont contribué à la croissance du secteur des viandes durables en 2022.
 - *Éliminer le gaspillage et améliorer l'efficacité* – Les Aliments Maple Leaf déploie des efforts pour améliorer son efficacité et sa rentabilité. En 2022, la Société a achevé la construction de son usine de transformation de la volaille à London, en Ontario, et de son usine de production de tempeh à Indianapolis, en Indiana. De plus, le Centre d'excellence en bacon (achevé à la fin de 2021) à Winnipeg, au Manitoba, a accéléré sa production. Ces projets d'investissement optimiseront les activités de transformation de la volaille et de production de tempeh de Maple Leaf en vue de répondre à la demande des consommateurs à l'égard de ces produits de protéines de haute qualité.
 - *Viser de nouvelles régions géographiques, de nouveaux canaux et d'autres sources de protéines* – En 2022, la Société a poursuivi son expansion dans des marchés étrangers. Le groupe des protéines animales a continué d'accroître ses ventes aux États-Unis, avec en tête la marque Greenfield Natural Meat Co., et a poursuivi ses exportations vers les marchés asiatiques.
 - *Assurer l'avenir numérique de l'entreprise* – Les Aliments Maple Leaf estime qu'un avenir durable est un avenir numérique et s'appuie sur la technologie pour concrétiser cette vision. La Société intègre la science des données et des technologies de l'information dans ses activités de fabrication afin de simplifier la production, de réduire les coûts et d'innover à un rythme plus soutenu. De plus, la Société tire parti de la technologie pour optimiser l'expérience de travail hybride et promouvoir un meilleur équilibre travail-vie.
 - *Investir dans les marques pour stimuler la demande et fidéliser la clientèle* – Par suite de la refonte de l'image des marques de son groupe des protéines animales en 2018, les Aliments Maple Leaf a constaté en 2022 une croissance marquée de ses ventes, toutes marques confondues, et un degré élevé de résilience malgré l'inflation omniprésente. Les viandes emballées ont dominé les ventes de produits de viande durable, qui ont connu une croissance soutenue au Canada et aux États-Unis au cours des dernières années.
 - *Investir dans les gens afin de permettre au talent de s'épanouir* – En 2022, nous avons poursuivi nos efforts visant à améliorer la connaissance et la compréhension de nos valeurs dans le cadre de centaines de discussions d'équipe portant sur chaque valeur individuellement. La Société reste déterminée à favoriser le perfectionnement de ses employés et à leur permettre de maximiser leur contribution et de se bâtir une belle carrière au sein des Aliments Maple Leaf.
- Dans le cadre de sa promotion de la conduite éthique des affaires, la Société a adopté un code de conduite des fournisseurs. Ce code fixe des normes nous permettant de nous assurer que notre chaîne d'approvisionnement est sécuritaire, que les employés sont traités avec respect et dignité, que l'exploitation de l'entreprise est respectueuse de l'environnement, que les activités commerciales sont menées de façon éthique et que les animaux reçoivent de bons soins.
- Fidèle à son engagement d'offrir un milieu de travail sécuritaire, la Société a produit en 2022 d'excellents résultats en matière de sécurité – tant sous l'angle de la salubrité alimentaire que de la santé et de la sécurité au travail. Le rendement en matière de sécurité fait l'objet de comptes rendus réguliers de la part du CSD.

iv. Surveillance des risques

- Pour le conseil et ses comités, comprendre les risques auxquels la Société fait face et l'interaction entre ces risques et les stratégies de gestion des risques qu'elle adopte est une priorité. Le conseil reçoit périodiquement des comptes rendus d'exploitation, des mises à jour sur les marchés et des rapports de gestion des risques de la part de la direction. Le CA analyse en profondeur les examens d'audit interne ainsi que les positions de la direction concernant les risques commerciaux et financiers; les risques liés à la santé, à la sécurité, à l'exploitation et à la durabilité sont examinés par le CSD et ceux associés à la rémunération, par le CRHR. Chacun de ces comités fait part de ses observations au conseil directement.
- Le conseil reçoit également des comptes rendus détaillés sur les conséquences de la propagation de maladies animales étrangères, le commerce international, les marchés du porc et la dynamique du marché des protéines végétales, y compris les répercussions sur les activités et les stratégies de préparation de la Société pour tenir compte de ces facteurs externes.
- Le conseil a reçu des comptes rendus périodiques sur l'incident de cybersécurité qui s'est produit en novembre 2022, y compris l'exécution des plans de continuité des activités et des mesures de rétablissement de la Société. Il continue de recevoir des comptes rendus sur la feuille de route à long terme en matière de cybersécurité de la Société et d'investir dans ses activités liées à la cybersécurité.

v. Planification de la relève et perfectionnement des membres de l'équipe de la haute direction

- La planification de la relève est une autre priorité du conseil, en particulier la relève du chef de la direction par MM. McCain et Frank, qui a continué de progresser de manière structurée. M. Frank devrait assumer le rôle de chef de la direction en 2023, comme prévu.
- Le conseil a approuvé les changements recommandés par M. Frank en ce qui concerne la restructuration de l'équipe de la haute direction. La nouvelle structure et les nouvelles personnes nommées ont été annoncées à la fin de 2022. Ces changements ont donné lieu aux promotions suivantes : Casey Richards à titre de président et chef de la croissance, Iain Stewart à titre de chef de la chaîne d'approvisionnement, Adam Grogan à titre de président, Protéines de substitution (en plus de ses fonctions de président, Aliments Greenleaf, EFS) et Patrick Lutfy à titre de vice-président principal, Commercialisation.
- De plus, le conseil a approuvé la nomination de Jumoke Fagbemi à titre de nouvelle vice-présidente principale, Ressources humaines et a par la suite, au début de 2023, nommé Dennis Organ à titre de président, Complexe Porc.
- Le conseil et le CRHR ont participé à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie de ressources humaines de la Société et ont reçu des comptes rendus à cet égard.
- Le conseil reçoit également des comptes rendus sur les résultats du sondage sur l'engagement des employés ainsi que les plans d'action et les progrès qui en résultent.

vi. Renouvellement du conseil

- Le conseil a fortement mis l'accent sur ses propres processus de renouvellement, notamment la révision de ses processus de planification de la relève et des critères de sélection des administrateurs. Il a aussi fait appel à un expert indépendant pour l'aider dans ses activités de recrutement, sachant qu'il devrait procéder en 2023 à la nomination de plusieurs nouveaux administrateurs, compte tenu du départ de quatre administrateurs titulaires, soit en raison de l'application des limites d'âge et de durée du mandat de la Société ou pour des raisons personnelles.
- Le conseil a effectué une recherche rigoureuse, dirigée par le président du CGE et appuyée par un expert indépendant, afin de trouver de nouveaux candidats aux postes d'administrateur qui regroupent à la fois compétence, talent et diversité. Ces efforts ont donné lieu au recrutement de trois nouveaux candidats aux postes d'administrateur, dont deux femmes. La Société continue de faire évoluer ses activités de recrutement en vue d'accroître la présence au conseil d'autres groupes sous-représentés.
- En ce qui concerne le plan de relève du chef de la direction, il est prévu que M. Frank intègre le conseil une fois qu'il aura été nommé au poste de chef de la direction après l'assemblée.

STRUCTURE ET COMPOSITION DU CONSEIL

Président-directeur du conseil d'administration

Le président-directeur du conseil d'administration dirige le conseil. Le CGE a approuvé la description du poste de président-directeur du conseil d'administration et examine périodiquement ses responsabilités, qui comprennent les suivantes :

- présider les réunions du conseil et contribuer à l'orientation des discussions et du dialogue entre tous les administrateurs;
- favoriser l'efficacité du conseil et des réunions du conseil, y compris l'élaboration de l'ordre du jour des prochaines réunions, la fréquence des réunions, les échanges avec les administrateurs et la communication avec la direction et les conseillers;
- faire preuve de leadership auprès des administrateurs dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités collectives;
- faire évoluer les processus de planification de la relève et de renouvellement du conseil en collaboration avec le président et le CGE;
- contribuer à la stratégie et à la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société en collaboration avec le chef de la direction, tout en continuant d'agir à titre de haut dirigeant, notamment en participant aux décisions stratégiques clés, à la relève de l'équipe de la haute direction, à la répartition et à la structure du capital, à la gestion des risques, aux fusions et acquisitions, à la création de valeur à long terme et à du mentorat;
- favoriser une relation fructueuse entre le conseil et la direction.

Administrateur indépendant principal du conseil

Un administrateur indépendant principal du conseil est désigné. Le conseil examine de temps à autre les responsabilités de l'administrateur indépendant principal, qui comprennent les suivantes :

- présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants et contribuer à l'orientation des discussions et du dialogue entre les administrateurs indépendants pendant les réunions et en dehors de celles-ci;
- consulter le président-directeur du conseil d'administration afin de contribuer à l'élaboration des points à l'ordre du jour et à la distribution des documents et de l'information aux administrateurs;
- collaborer avec le président du CGE et le président-directeur du conseil d'administration afin de veiller à l'efficacité du conseil et de chaque administrateur, notamment en participant, s'il y a lieu, aux processus d'évaluation annuelle et en tenant des rencontres individuelles avec les administrateurs et le président-directeur du conseil d'administration;
- favoriser une relation fructueuse entre la direction et le conseil;
- appuyer les processus de planification de la relève et de renouvellement du conseil;
- contribuer à la surveillance des stratégies, des plans et des politiques de la Société.
- M. Beattie agit actuellement à titre d'administrateur indépendant principal. Cependant, puisqu'il ne sollicite pas de nouveau mandat, le conseil a nommé M. Hayes pour occuper ce poste après le départ de M. Beattie.

Taille du conseil

En vertu des statuts de la Société, le conseil doit comprendre au moins 8 administrateurs, mais pas plus de 18. Le conseil est d'avis que le nombre d'administrateurs approprié à l'intérieur de ces paramètres pour exercer son mandat dans l'intérêt supérieur de la Société se situe entre 9 et 11. Le conseil se compose actuellement de 10 administrateurs. Quatre des 10 administrateurs actuels ont été proposés par les détenteurs de McCain (au sens défini ci-dessous) conformément à l'accord de gouvernance modifié, dont une description plus détaillée est fournie ci-dessous à la rubrique « Composition du conseil et sélection des administrateurs ». À l'assemblée, neuf administrateurs ont été proposés, dont quatre par les détenteurs de McCain, conformément à l'accord de gouvernance modifié. Dans le cadre des processus de renouvellement du conseil, la Société prévoit l'ajout d'un ou de plusieurs autres administrateurs avant la prochaine assemblée annuelle, conformément aux documents constitutifs de la Société.

Composition du conseil et sélection des administrateurs

Les administrateurs doivent faire preuve d'une moralité, d'une éthique professionnelle, d'une intégrité et d'un sens des valeurs irréprochables et ils doivent s'engager à défendre les intérêts supérieurs de la Société. Ils doivent également faire preuve d'un esprit critique, d'objectivité, de sens commun et de jugement. Chaque administrateur doit aussi démontrer des compétences exceptionnelles dans son domaine d'expertise et être en mesure de consacrer le temps nécessaire aux affaires du conseil.

Sous réserve des droits de mise en candidature des administrateurs conférés par l'accord de gouvernance modifié (au sens décrit ci-dessous), le comité de gouvernance d'entreprise (CGE) gère la recommandation de candidats qualifiés aux postes d'administrateur. Il incombe au CGE de trouver et de recommander des personnes qualifiées pour les postes d'administrateur de la Société. Le cadre de sélection des administrateurs et de planification de la relève du conseil vise à atteindre le plus haut degré possible d'aptitudes, d'expérience, de compétences, d'ancienneté et de diversité.

Le CGE passe en revue les compétences, les aptitudes et les qualités des candidats aux postes d'administrateur. Il s'inspire de la grille de compétences des administrateurs dans sa recherche de nouveaux administrateurs, demande conseil aux autres administrateurs en place, tient à jour une liste de candidats éventuels et engage un expert-conseil externe pour l'aider à établir les profils de compétences recherchés et à trouver des candidats éventuels. Comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Diversité » de la présente circulaire, le conseil accorde une grande importance à la diversité et s'est doté d'une politique en la matière pour éclairer sa démarche de sélection des candidats. Les considérations relatives à la diversité ont joué un rôle important dans les processus de planification de la relève des administrateurs de 2022 ayant permis de recruter trois nouveaux administrateurs, dont deux femmes. Dans le cadre de l'évolution de ses processus de renouvellement du conseil, la Société continue de s'efforcer de repérer et de recruter des candidats faisant partie d'autres groupes sous-représentés.

Avant chaque assemblée annuelle des actionnaires, le conseil, selon les recommandations du CGE et après avoir reçu les noms des candidats proposés en vertu de l'accord de gouvernance modifié, approuve les candidats aux postes d'administrateur, qui sont ensuite soumis au vote des actionnaires.

En cas de vacance avant l'assemblée annuelle, le CGE peut recommander un candidat de remplacement au conseil. De plus, s'il y a lieu, le CGE peut recommander la nomination d'autres administrateurs entre les assemblées annuelles des actionnaires. Dans les deux cas, les recommandations sont assujetties aux dispositions de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, des actes constitutifs de la Société et de l'accord de gouvernance modifié.

Accord de gouvernance modifié

Le 21 février 2017, les Aliments Maple Leaf a conclu un nouvel accord de gouvernance (l'« accord de gouvernance modifié ») avec MCI et Michael H. McCain, président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction de la Société (collectivement les « détenteurs de McCain »); ce nouvel accord est une version modifiée et reformulée de l'accord de gouvernance original (l'« accord de gouvernance ») conclu le 28 juillet 2011 avec Michael McCain et MCC, une société contrôlée par la famille de Wallace McCain.

L'accord de gouvernance modifié prévoit ce qui suit, entre autres :

- (i) Les détenteurs de McCain ont le droit de nommer un nombre d'administrateurs de la Société proportionnel à leur participation, comme le prévoyait l'accord de gouvernance; toutefois, l'accord de gouvernance modifié établit un plafond pour le nombre de candidats proposés par les détenteurs de McCain afin que le CGE, peu importe la participation des détenteurs de McCain, ait le droit de proposer la candidature de la majorité des administrateurs.
- (ii) Les administrateurs proposés par le CGE demeureront indépendants de la Société et des détenteurs de McCain, sauf dans certaines circonstances où le conseil juge qu'il serait dans l'intérêt supérieur de la Société de proposer un administrateur qui n'est pas indépendant.
- (iii) Les détenteurs de McCain ne peuvent être propriétaires bénéficiaires de plus de 45 % (après dilution totale) des actions avec droit de vote en circulation de la Société ni exercer un contrôle ou une emprise sur ces dernières, sauf après l'exercice du droit d'acquisition d'actions prévu aux régimes d'avantages sur capitaux propres de la Société ou la prise de mesures par la Société telles qu'une offre publique de rachat ou encore par une offre publique d'achat autorisée par les détenteurs de McCain. Aux fins de l'accord de gouvernance modifié, une offre publique d'achat autorisée est une offre publique d'achat qui vise la totalité des actions n'appartenant pas aux détenteurs de McCain et

qui respecte par ailleurs les lois applicables. Une offre partielle (qui aurait pu être considérée comme autorisée en vertu de l'ancien régime de droits des actionnaires de la Société) ne constitue pas une offre publique d'achat autorisée aux fins de l'accord de gouvernance modifié.

- (iv) Les détenteurs de McCain consentent à ne pas transférer la propriété bénéficiaire des actions en circulation qu'ils détiennent, ou le contrôle ou l'emprise qu'ils exercent sur ces dernières, à quiconque qui, après le transfert, détiendrait 20 % ou plus des actions de la Société, sauf dans certaines circonstances telles que dans le cadre d'une offre publique de rachat visant 100 % des actions de la Société ou de certaines opérations autorisées de planification successorale. Les bénéficiaires de transfert admissibles dans le cadre de ces opérations de planification successorale peuvent devenir parties à l'accord de gouvernance modifié et hériter des droits et des obligations des détenteurs de McCain aux termes de cet accord.
- (v) Les détenteurs de McCain consentent à ne pas conclure de conventions de dépôt de titres relativement à l'acquisition de leurs actions, sauf si la convention prévoit que les détenteurs de McCain peuvent la résilier afin d'accepter pour leurs actions une offre d'un prix supérieur à un certain pourcentage dans le cadre d'une autre opération.
- (vi) La Société a consenti à ne pas présenter l'ancien régime de droits des actionnaires de la Société aux actionnaires aux fins de confirmation lors de l'assemblée générale annuelle de 2017; en conséquence, le régime a expiré conformément à ses dispositions à la clôture de cette assemblée. De plus, la Société a consenti à n'adopter aucun nouveau régime de droits ou règlement, à ne modifier aucun article de règlement ou de charte existant et à ne conclure aucun contrat qui risquerait, dans une mesure raisonnable, de limiter, de restreindre, de retarder ou d'infirmer les droits des détenteurs de McCain en vertu de l'accord de gouvernance modifié, sauf dans certaines circonstances.

En approuvant l'accord de gouvernance modifié, le conseil a jugé qu'il était dans l'intérêt supérieur de la Société de modifier et de reformuler l'accord pour (i) permettre au régime de droits des actionnaires de la Société de venir à échéance conformément à ses modalités et éliminer les obstacles à l'accumulation d'actions par des tiers, (ii) à l'expiration de l'ancien régime de droits des actionnaires de la Société, réglementer de la même façon l'aliénation par Michael H. McCain et MCI de leurs actions et fixer à 45 % la limite quant au nombre d'actions et aux droits des détenteurs de McCain ainsi qu'à leur droit d'acquiescer des actions de la Société, (iii) veiller à ce qu'une majorité d'administrateurs soit proposée par le CGE, (iv) donner de la souplesse au conseil d'administration pour l'émission et le rachat d'actions et, en général, pour les décisions relatives à la répartition du capital, et (v) régler la question des possibles transferts intergénérationnels des actions des détenteurs de McCain. L'accord de gouvernance modifié a été approuvé par les administrateurs indépendants de la Société et n'a pas été conclu à la suite d'une opération proposée ou en cours ni d'un événement important.

En 2022, conformément à l'accord de gouvernance modifié, les détenteurs de McCain ont proposé comme candidats à l'assemblée les quatre administrateurs titulaires suivants : Michael H. McCain, Ronald G. Close, William E. Aziz et Jonathan W.F. McCain. Il est prévu que le conseil désigne M. Frank à titre d'administrateur non indépendant après sa nomination au poste de chef de la direction, prévue en 2023.

Indépendance des administrateurs

Le conseil a adopté une politique aux termes de laquelle la majorité de ses membres doivent être indépendants. La responsabilité d'évaluer l'indépendance des administrateurs incombe au CGE. Chaque année, le CGE présente au conseil plénier un rapport sur l'indépendance des administrateurs. Pour l'évaluation, le CGE et le conseil appliquent les définitions de la notion d'indépendance données par les lois applicables sur les valeurs mobilières et considèrent comme indépendants les administrateurs qui ne sont pas des dirigeants et n'ont ni intérêt, ni entreprise, ni lien familial, ni autre relation pouvant restreindre fortement leur capacité d'agir au mieux des intérêts de la Société ou pouvant raisonnablement être perçue comme limitant cette capacité. Les membres du CA, du CGE et du CRHR sont tous indépendants selon cette définition.

Bien que Ronald G. Close et William E. Aziz aient été nommés par MCI, le CGE a déterminé que ni l'un ni l'autre n'entretenait de relations susceptibles de compromettre leur indépendance et, par conséquent, a déterminé que ces deux administrateurs étaient indépendants. Michael McCain est le chef de la direction de la Société et Jonathan W.F. McCain est le président de MCI et le fils de Michael McCain; par conséquent, ni l'un ni l'autre n'est considéré comme indépendant.

Le tableau ci-dessous présente les administrateurs actuels et les candidats aux postes d'administrateur de la Société qui sont considérés comme « indépendants » et ceux qui sont considérés comme « non indépendants », de même que la raison pour laquelle ils sont considérés comme « non indépendants ».

Nom	Indépendant de la Société	Relation ayant une incidence sur l'indépendance
W.E. Aziz	Oui	
W.G. Beattie	Oui	
R.G. Close	Oui	
J.M. Fraser	Oui	
T.P. Hayes	Oui	
T.D. Hockey	Oui	
K.N. Lemon	Oui	
A.G. Macdonald	Oui	
L. Mantia	Oui	
J.W.F. McCain	Non	Président de MCI Fils du président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction
M.H. McCain	Non	Président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction
B. Newlands Campbell	Oui	
C. M. Stephenson	Oui	

Si M. Frank est nommé à titre de chef de la direction de la Société après l'assemblée conformément au plan de relève et qu'il est ensuite nommé au conseil, il ne sera pas indépendant. Par conséquent, le conseil serait composé à 70 % d'administrateurs indépendants.

Durée du mandat des administrateurs

Le conseil est d'avis qu'un équilibre doit être atteint entre les avantages qui découlent de l'expérience et des longs états de service au conseil et les avantages que permet le renouvellement. Par conséquent, le conseil a adopté des limites pour la durée du mandat de ses administrateurs. Aucun candidat ne sera proposé à l'élection tenue lors d'une assemblée s'il compte 15 années de service ininterrompu au conseil ou s'il est âgé de 75 ans ou plus. Conformément à ces lignes directrices, M. Beattie et M^{me} Fraser ne sollicitent pas de nouveau mandat en 2023. Ces restrictions touchant la durée du mandat ne s'appliquent pas aux candidats proposés par les détenteurs de McCain conformément à l'accord de gouvernance modifié. Le nombre d'années de service et l'âge des administrateurs qui sollicitent un mandat sont indiqués dans les notices biographiques, à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateur ».

Qualifications, aptitudes et grille de compétences

Le conseil cherche à garantir que ses administrateurs possèdent certaines compétences précises qui aident le conseil à s'acquitter de sa fonction de supervision du fonctionnement et des activités de la Société. Ces compétences s'ajoutent aux qualités d'ordre personnel et de leadership qui sont essentielles à la fonction d'administrateur, dont l'intégrité et la volonté de veiller aux intérêts à long terme des actionnaires.

Le tableau qui suit présente la grille des compétences des administrateurs adoptée par le conseil ainsi que l'évaluation des principales compétences que chaque candidat apporte au conseil. Le conseil est d'avis que chacun des neuf candidats possède les compétences et l'expérience nécessaires pour que le conseil puisse, collectivement, remplir son mandat et contribuer à la réussite de la Société.

Compétence	W.E. Aziz	R.G. Close	T.P. Hayes	K.N. Lemon	A.G. Macdonald	L. Mantia	J.W.F. McCain	M.H. McCain	B. Newlands Campbell
Produits de consommation emballés. Expérience auprès d'une importante entreprise de produits de consommation emballés.			✓	✓			✓	✓	
Expérience internationale. Expérience de travail dans une importante organisation exerçant ses activités dans un ou plusieurs territoires étrangers ou expérience en commerce international.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Relations gouvernementales. Excellente compréhension des politiques et des rouages gouvernementaux du Canada et d'autres pays acquise dans le cadre de relations avec des administrations publiques ou avec des gouvernements, ou expérience dans ce secteur.	✓	✓				✓		✓	
Enseignement et milieu universitaire. Expérience et compétences en enseignement et en formation, et connaissance du milieu universitaire.		✓		✓					
Expérience comme chef de la direction ou de l'exploitation. Expérience dans l'exploitation à titre de chef de la direction ou de l'exploitation d'une société cotée en bourse ou d'une importante organisation.	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
Compétences financières. Expérience dans les domaines de la comptabilité, de la présentation de l'information financière et des finances des entreprises.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Droit. Formation ou expérience en droit relative aux entreprises commerciales.	✓		✓			✓			
Gouvernance d'entreprise et conseils d'administration. Expérience à titre de membre du conseil d'administration ou à titre de conseiller de gouvernance ou de conseiller juridique d'une société ouverte autre que les Aliments Maple Leaf ou expérience de gouvernance à titre d'actionnaire influent.	✓	✓	✓			✓	✓	✓	
Secteurs de l'alimentation et de l'agriculture. Expérience dans les secteurs de l'alimentation et de l'agriculture.			✓	✓			✓	✓	✓
Ressources humaines. Compréhension des programmes de rémunération, d'avantages sociaux et de retraite, savoir-faire relatif aux programmes de rémunération des hauts dirigeants et au développement du leadership.	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Fusions et acquisitions. Compréhension des questions liées aux acquisitions grâce à une expérience dans les services bancaires d'investissement ou dans des organisations ayant réalisé des acquisitions.	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Technologies de l'information. Expérience auprès d'organisations ayant entrepris l'implantation de technologies de l'information ou de systèmes d'envergure.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Travaux techniques et gestion de projets. Expérience auprès d'organisations ayant entrepris d'importants projets d'investissement en immobilisations.		✓	✓			✓	✓	✓	✓

Vote pour l'élection individuelle des administrateurs

La Société a adopté une politique relative à l'élection individuelle des administrateurs. À compter de 2023, conformément aux modifications apportées en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, les actionnaires auront le droit de voter pour ou contre un administrateur. Avant ces modifications, les actionnaires ne pouvaient que voter pour un administrateur ou s'abstenir de voter pour lui. La Société a adopté une politique sur le vote à la majorité des voix aux termes de laquelle tout candidat proposé pour un poste d'administrateur (sauf lors d'une assemblée des actionnaires contestée) qui ne reçoit pas la majorité des voix exprimées doit remettre sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée. Le conseil est tenu d'accepter la démission, sauf sans des circonstances exceptionnelles, dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires en question et de publier un communiqué de presse annonçant la décision du conseil. Les résultats du vote exprimé pour chaque administrateur lors de l'assemblée de 2022 sont fournis dans les notices biographiques aux rubriques « Aperçu des candidats aux postes d'administrateur » et « Candidats aux postes d'administrateur ».

Orientation et formation des administrateurs

La Société dispose d'un programme complet d'orientation des nouveaux administrateurs et fournit également des renseignements et des possibilités d'apprentissage à tous les administrateurs tout au long de l'année.

Le programme d'orientation des nouveaux administrateurs comprend à la fois des documents écrits et des rencontres virtuelles et en personne. Il vise à leur présenter la Société, ses affaires et ses activités, ses principales politiques et la structure du conseil et de ses comités, ainsi qu'à leur donner l'occasion de communiquer directement avec d'autres administrateurs et membres de la direction. Dans le cadre du programme d'orientation, chaque nouvel administrateur a une rencontre individuelle avec des représentants de la haute direction de la Société issus de chaque secteur fonctionnel afin d'acquérir une meilleure compréhension des activités, des stratégies, du profil de risque et des principaux processus de la Société. Ces séances permettent aussi aux nouveaux administrateurs de communiquer directement avec un échantillon représentatif de l'équipe de direction afin de mieux connaître les compétences des personnes qui la composent. Le programme d'orientation leur donne également l'occasion de faire des visites (virtuelles ou sur place) des installations de la Société.

Des possibilités d'apprentissage sont offertes à tous les membres du conseil tout au long de l'année. Les activités de perfectionnement continu comprennent divers exposés et rapports des unités commerciales de la Société, ainsi que des exposés, des rapports ou des comptes rendus périodiques d'experts et de tiers. De plus, des exposés spéciaux sur les modifications ou projets de modifications des lois et des règlements ou sur d'autres questions propres à la Société ou à son secteur d'activité sont présentés au conseil et à ses comités.

En 2022, plusieurs séances de formation et d'information ont été tenues, auxquelles tous les administrateurs ont participé. Elles portaient entre autres sur les sujets suivants :

- **Projet d'investissement** : Visite en personne de l'usine de transformation de la volaille de London, y compris un survol des processus clés, de l'automatisation et des considérations relatives au bien-être des animaux.
- **Plan général** : Le conseil a présenté un examen complet des progrès réalisés par la Société par rapport à l'atteinte des objectifs prévus dans son plan général.
- **Protéines végétales** : Le conseil a invité des membres de la direction et des conseillers externes à rendre compte des tendances sur les marchés des protéines végétales et à présenter leurs points de vue sur la stratégie révisée de la Société dans ce secteur.
- **Insécurité alimentaire** : La direction du Centre d'action de Maple Leaf pour la sécurité alimentaire a présenté une analyse des tendances relatives à l'insécurité alimentaire au Canada et les mesures adoptées par le Centre.
- **Commerce en ligne** : Le conseil a obtenu un compte rendu de l'évolution de la croissance du commerce en ligne et des comportements des consommateurs, ainsi que de la stratégie adoptée par la Société pour promouvoir ses initiatives de commerce en ligne.
- **Aménagement organisationnel** : Le conseil a tenu une réunion extraordinaire pour examiner les facteurs liés à l'aménagement organisationnel et les recommandations découlant du processus de planification continue de la relève de la direction.
- **Analyse des marchés financiers** : Le conseil a obtenu divers comptes rendus sur les marchés financiers.

- **Cybersécurité** : Le conseil a invité des membres de la direction et des conseillers externes à rendre compte des questions de cybersécurité.

De plus, le CA et le CSD ont tenu une réunion conjointe extraordinaire avec des conseillers externes afin que ceux-ci présentent un examen complet des pratiques exemplaires et des tendances récentes en matière de communication de l'information relative aux changements climatiques et de surveillance du conseil. De plus, le CSD a achevé les examens complets des tendances actuelles et de la stratégie de la Société qui étaient planifiés dans les domaines suivants : salubrité alimentaire, bien-être des animaux; durabilité (climat) et santé et sécurité au travail.

Exigences relatives à l'actionnariat

Le conseil a établi qu'il était souhaitable d'harmoniser les intérêts des administrateurs qui touchent des honoraires (à l'exclusion de ceux qui sont des employés à temps plein de la Société) et ceux des actionnaires en obligeant ces administrateurs à acquérir un nombre minimal d'actions de la Société ou d'unités équivalentes. Chaque administrateur doit détenir un nombre minimal d'actions de la Société ou d'unités équivalentes dont la valeur représente trois (3) fois son acompte annuel. À cette fin, la valeur correspond au montant le plus élevé entre la valeur marchande et le coût d'acquisition. Ces titres doivent être acquis dans les cinq ans suivant la nomination d'un administrateur ou toute augmentation du montant de l'acompte. À cette fin, les titres dont ils sont propriétaires peuvent être des actions ou des unités équivalentes acquises aux termes du plan d'UAD. Les exigences relatives à l'actionnariat sont décrites plus en détail sous la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire d'information.

STRUCTURE ET MANDATS DES COMITÉS

Aperçu de la structure des comités du conseil

Pour l'assister dans l'exécution de son mandat, le conseil a constitué les quatre comités suivants :

1. Le comité d'audit (CA)
2. Le comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR)
3. Le comité de gouvernance d'entreprise (CGE)
4. Le comité de sécurité et durabilité (CSD)

Le conseil a adopté une charte écrite pour chacun de ces comités. Chaque comité examine sa charte annuellement afin de s'assurer qu'il s'acquitte de toutes ses responsabilités et de déterminer si la charte doit être modifiée. Les résultats de cet examen sont présentés au conseil. De plus, il incombe au conseil d'approuver les modifications à apporter aux chartes selon les recommandations des comités. Le texte intégral de la charte de chaque comité peut être consulté sur le site Web des Aliments Maple Leaf à www.mapleleaffoods.com.

Il incombe à chaque comité de s'acquitter des tâches que lui délègue le conseil; toutefois, il revient au conseil de s'assurer que toutes les tâches sont exécutées dans l'intérêt supérieur de la Société. Les tâches peuvent être déléguées à un comité par l'intermédiaire de sa charte ou par résolution du conseil.

La structure d'un comité peut changer de temps à autre, puisque le conseil se penche sur les tâches qui pourraient être exécutées de manière plus efficace si un comité était chargé d'analyser toutes les questions qui s'y rapportent. De temps à autre, le conseil peut aussi créer des comités à vocation particulière ou des groupes de travail ponctuels à mesure que certaines questions surviennent.

Pratiques des comités

Le conseil a instauré une politique générale relativement à la composition, à la nomination et aux pratiques de chacun des comités du conseil qui stipule, entre autres exigences, ce qui suit :

- (a) Le président d'un comité doit présider toutes les réunions du comité. Si le président d'un comité n'est pas présent à une réunion du comité, le président de la réunion doit être choisi par le comité parmi les membres présents.
- (b) Sur demande des auditeurs de la Société, le président du CA doit convoquer une réunion du CA pour que celui-ci étudie toute question qui, de l'avis des auditeurs, doit être portée à l'attention du CA et des administrateurs ou des actionnaires.

La charte de tous les comités exige que ceux-ci se rapportent au conseil après chaque réunion par l'intermédiaire de leur président. De plus, les règlements de la société prévoient que le président d'un comité n'a pas de second

vote ni de vote prépondérant advenant le partage des voix. Les comités ont la possibilité de retenir les services d'un expert-conseil indépendant lorsqu'ils le jugent approprié.

Le conseil demeure responsable des questions sur lesquelles les comités sont appelés à se prononcer, et les comités ont pour mission d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Chaque comité doit examiner les questions relevant de son mandat et faire au conseil des recommandations concernant leur approbation, sauf disposition explicite de la charte du comité ou d'une résolution du conseil.

Présidents des comités

Le président de chaque comité est responsable de ce qui suit :

- Assurer la direction du comité
- Faciliter la circulation de l'information entre le comité et le conseil d'administration
- Gérer les experts-conseils externes engagés par le comité
- Superviser la planification et l'organisation des réunions du comité
- Consulter au besoin le président du conseil à propos de l'efficacité, du rendement, de la composition et du mandat du comité

Composition des comités

Le conseil d'administration, selon les recommandations et les conseils du CGE, approuve la composition des comités chaque année. Dans le cadre de son processus d'examen et de recommandation, le CGE s'assure que les personnes qui composent les comités possèdent les compétences appropriées pour permettre aux comités d'exercer leur mandat, que l'efficacité de chaque comité peut être optimisée et que les tâches sont réparties équitablement entre les administrateurs. Le but des nominations est de faire en sorte que les compétences et l'expérience de chaque administrateur soient exploitées au mieux et de maintenir un certain degré de continuité. Les nouveaux membres et présidents des comités reçoivent une formation sur les tâches de leur comité respectif, selon les besoins.

Tous les membres du CA et du CRHR doivent être indépendants. Les administrateurs non indépendants peuvent faire partie du CSD. En outre, tous les membres du CA doivent posséder des compétences financières, au sens donné à cette expression dans les lois applicables sur les valeurs mobilières. Le tableau ci-dessous résume la composition de chaque comité et indique l'année d'entrée en fonction de chaque membre du comité en question.

De juin 2021 à avril 2022	Année d'entrée en fonction	De mai 2022 à aujourd'hui	Année d'entrée en fonction
CA		CA	
W.E. Aziz (président depuis 2015)	2014	W.E. Aziz (président depuis 2015)	2014
W.G. Beattie	2018	W.G. Beattie	2018
T.D. Hockey	2020	T.D. Hockey	2020
K.N. Lemon	2018	K.N. Lemon	2018
CGE		CGE	
C.M. Stephenson (présidente depuis 2019)	2019	C.M. Stephenson (présidente depuis 2019)	2019
W.G. Beattie	2020	W.G. Beattie	2020
R.G. Close	2015	R.G. Close	2015
J.M. Fraser	2015	J.M. Fraser	2015
T.P. Hayes	2021	T.P. Hayes	2021
CSD		CSD	
R.G. Close (président depuis 2019)	2019	R.G. Close (président depuis 2019)	2019
W.E. Aziz	2020	W.E. Aziz	2020
K.N. Lemon	2018	K.N. Lemon	2018
J.W.F. McCain	2018	J.W.F. McCain	2018
CRHR		CRHR	
J.M. Fraser (président depuis 2015)	2015	T.D. Hockey (président depuis 2022)	2020
R.G. Close	2021	R.G. Close	2021
T.D. Hockey	2020	J.M. Fraser	2015
C.M. Stephenson	2016	T.P. Hayes	2022
		C.M. Stephenson	2016

Mandats des comités

Voici un résumé des responsabilités et des fonctions de chaque comité.

Comité d'audit

- (a) Prêter assistance au conseil en évaluant le bien-fondé et l'efficacité des mécanismes financiers et des processus d'établissement de rapports, notamment :
 - (i) les systèmes de contrôle interne et de contrôle financier;
 - (ii) la sélection des méthodes et des principes comptables;
 - (iii) la préparation et l'audit des rapports financiers;
 - (iv) l'examen des fonctions de gestion du risque financier;
 - (v) la surveillance de l'administration de la caisse des régimes de retraite de la Société et la présentation de rapports au conseil;
 - (vi) le contrôle de certaines autres questions d'ordre financier.
- (b) Coordonner et contrôler la nomination, l'indépendance et le rendement des auditeurs internes et externes.
- (c) Établir une procédure pour le traitement des préoccupations et des plaintes liées à des questions d'ordre financier et en faire le contrôle.
- (d) Approuver, au nom du conseil, certaines questions d'ordre financier et autres qui lui ont été soumises par le conseil.
- (e) Examiner les états financiers annuels, les rapports de gestion de la Société et ses résultats d'exploitation, et faire des recommandations en vue de leur approbation et de leur diffusion auprès des actionnaires.
- (f) Examiner et approuver les états financiers intermédiaires, les rapports de gestion de la Société et ses résultats d'exploitation en vue de leur diffusion auprès des actionnaires.
- (g) Procéder à des enquêtes indépendantes relativement à des questions qui pourraient faire partie de son champ de responsabilités et surveiller les questions d'ordre financier et d'établissement de rapports qui sont signalées au moyen de la procédure de dénonciation mise en place par la Société.
- (h) Examiner le signalement des opérations entre parties liées.

Comité de gouvernance d'entreprise

- (a) Seconder le conseil pour ce qui est des questions liées à l'approche de la Société en matière de gouvernance d'entreprise, à l'organisation du conseil et au recrutement de ses membres, à l'organisation et au déroulement des réunions du conseil ainsi qu'à l'efficacité avec laquelle le conseil exerce ses fonctions et s'acquitte de ses responsabilités.
- (b) Seconder le conseil pour ce qui est des questions liées à la délégation des responsabilités aux comités du conseil, en procédant à un examen annuel du mandat de ses comités et en faisant des recommandations au conseil relativement à toute modification jugée nécessaire ou souhaitable, y compris proposer la nomination des administrateurs devant siéger à chaque comité du conseil.
- (c) Évaluer l'indépendance des candidats aux postes d'administrateur et de membre des comités du conseil ainsi que les compétences financières du CA.
- (d) Évaluer l'efficacité du conseil, des administrateurs et des membres des comités.
- (e) Recevoir et examiner toutes les déclarations d'intérêt des administrateurs qui peuvent donner lieu à une opération entre parties liées.

Comité de sécurité et durabilité

- (a) Évaluer, au nom du conseil, les progrès de la Société déployés par rapport à son objectif d'adopter des pratiques durables, y compris dans les domaines suivants :
 - la nutrition et la santé (y compris la salubrité alimentaire);
 - la population et les collectivités (y compris la santé et la sécurité des employés et l'engagement communautaire);

- les soins aux animaux;
- le rendement environnemental et la durabilité.

(b) Aider le conseil à s'assurer que :

- la Société a adopté des politiques appropriées qui sont conformes ou supérieures aux prescriptions de la loi, aux exigences réglementaires et aux normes de l'industrie dans les domaines ci-dessus ainsi qu'à ses objectifs en matière de durabilité;
- les risques liés aux questions précisées dans les quatre principaux domaines de responsabilité du comité font l'objet d'un suivi en étant évalués périodiquement et sont pris en compte dans les politiques appropriées;
- la Société dispose de systèmes de gestion permettant d'atteindre la conformité, d'en faire le suivi et de mesurer son rendement par rapport à ses politiques et stratégies.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

- (a) Analyser et établir les politiques et procédures à suivre afin de garantir que tous les employés de la Société reçoivent une rémunération équitable et concurrentielle, et faire des propositions en ce sens au conseil. Une attention particulière est accordée à la haute direction.
- (b) Procéder à une évaluation annuelle du rendement du chef de la direction en fonction d'objectifs et de critères prédéterminés, et recommander au conseil le montant de la rémunération à verser au chef de la direction.
- (c) Procéder à une analyse annuelle de l'évaluation que le chef de la direction a faite du rendement des autres hauts dirigeants de la Société et de ses principales filiales, ainsi que des recommandations du chef de la direction quant au montant de la rémunération à verser aux autres hauts dirigeants.
- (d) Aider le conseil à s'assurer que des programmes appropriés de perfectionnement des ressources humaines, de planification de la relève et d'évaluation du rendement sont mis en œuvre et sont efficaces.
- (e) Procéder à une analyse des avantages et des prestations de retraite des employés et en faire rapport au conseil.
- (f) Surveiller les questions d'ordre non financier signalées au moyen du service de téléassistance en matière d'éthique.

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DOCUMENTS

Fonctionnement du conseil

De concert avec l'administrateur indépendant principal et le président-directeur du conseil d'administration, le CGE doit analyser tout changement qui permettrait de garantir que le conseil s'acquitte adéquatement de ses fonctions et demeure indépendant de la direction, et il doit faire des recommandations en ce sens.

Ordre du jour des réunions, documents et présence d'autres personnes que les administrateurs

Des procédures ont été adoptées concernant le déroulement des réunions, ce qui englobe notamment l'ordre du jour, la distribution de documents d'information et la présence de personnes qui ne sont pas des administrateurs. Ces procédures sont suivies afin d'assurer que les questions inscrites à l'ordre du jour sont analysées de manière éclairée et efficace. Les hauts dirigeants assistent à chaque réunion du conseil afin de l'informer et de lui faire connaître leurs opinions, et ce, dans le but de faciliter ses délibérations.

Rencontres à huis clos

Des rencontres à huis clos pour les administrateurs indépendants sont organisées dans le cadre de chaque réunion du conseil. Selon les besoins, d'autres rencontres à huis clos peuvent être organisées hors du cadre des réunions ordinaires du conseil. Des rencontres à huis clos pour les administrateurs indépendants ont aussi lieu après chaque réunion des comités. Les membres du CA se réunissent à huis clos avec les auditeurs internes et externes chaque trimestre afin de maintenir une communication ouverte et sans entraves avec ces groupes.

PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS

Le tableau qui suit indique la présence de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités en 2022. Le taux de présence rend compte du nombre de réunions tenues et de la présence de chaque administrateur à ces réunions depuis la date de son élection ou de sa nomination au conseil et à chaque comité. Le 3 mai 2022, M. Hockey a été nommé président du CRHR, M^{me} Fraser est demeurée membre du CRHR et M. Hayes a été nommé au CRHR.

ADMINISTRATEUR	Conseil	CA	CGE	CSD	CRHR	N ^{bre} total de réunions	Pourcentage
W.E. Aziz	7/7	5/5		4/4		16/16	100 %
W.G. Beattie	7/7	3/5	2/3			12/15	80 %
R.G. Close	7/7		3/3	4/4	7/7	21/21	100 %
J.M. Fraser	7/7		3/3		7/7	17/17	100 %
T.P. Hayes	7/7		3/3		4/4	14/14	100 %
T.D. Hockey	7/7	5/5			7/7	19/19	100 %
K.N. Lemon	7/7	5/5		4/4		16/16	100 %
M.H. McCain	7/7					7/7	100 %
J.W.F. McCain	7/7			4/4		11/11	100 %
C.M. Stephenson	7/7		3/3		7/7	17/17	100 %
Total global	70/70	18/20	14/15	16/16	32/32	150/153	
Pourcentage global	100 %	90 %	93 %	100 %	100 %	98 %	98 %

RELATIONS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION

Relations entre le conseil et la direction

La direction communique avec le conseil avant de prendre des décisions sur des questions importantes. Le CGE analyse et évalue régulièrement les rapports que le conseil entretient avec la direction.

Président-directeur du conseil d'administration et administrateur indépendant principal

En mars 2022, M. M.H. McCain a été nommé au poste de président-directeur du conseil d'administration et M. Beattie, à celui d'administrateur indépendant principal. Comme il est indiqué à la rubrique « Structure et composition du conseil », le président-directeur du conseil d'administration et l'administrateur indépendant principal collaborent étroitement afin de diriger le conseil et de favoriser une communication efficace avec la direction. Puisqu'il s'agit du dernier mandat d'administrateur de M. Beattie, le conseil a nommé M. Hayes à titre d'administrateur indépendant principal afin qu'il commence à occuper ce poste immédiatement après l'assemblée.

Chef de la direction

La principale responsabilité du chef de la direction consiste à diriger la Société en lui donnant une vision et une orientation stratégique et opérationnelle visant la croissance et la rentabilité de la Société. Les responsabilités du chef de la direction comprennent la gestion et la supervision générale de l'entreprise, la planification et la vision stratégique, la gestion des ressources humaines et du personnel, la planification de la relève et les communications. Le chef de la direction relève du conseil et est tenu de l'informer des progrès de la Société et des questions qui la concernent et d'obtenir son approbation sur toute question sur laquelle il ne possède pas de pouvoir délégué.

À l'heure actuelle, M. McCain occupe les postes de président-directeur du conseil d'administration et de chef de la direction. Conformément au plan de relève de la direction, il est prévu que M. Frank occupe le poste de chef de

la direction après l'assemblée. Le CGE a examiné et approuvé le mandat qui définira la relation entre le président-directeur du conseil d'administration et le chef de la direction, notamment le degré de participation continue du président-directeur du conseil d'administration aux décisions relatives à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie et de la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société, y compris la participation aux décisions importantes liées à la stratégie à court et à long terme, à la relève de l'équipe de la haute direction, à la répartition et à la structure du capital, à la gestion des risques, aux fusions et acquisitions, à la création de valeur à long terme et à du mentorat auprès de la haute direction.

Limites des pouvoirs de la direction

Comme l'exigent les règlements de la Société, le conseil a posé des limites au pouvoir d'approbation de la direction, qui dépendent de la nature et de l'importance de l'opération envisagée. Ces dispositions procurent une certaine marge de manœuvre pour l'approbation des budgets. Cependant, elles exigent que les opérations dépassant 15 millions de dollars soient autorisées par le conseil.

Évaluation du chef de la direction

Chaque année, le CRHR évalue le rendement du chef de la direction à la lumière des buts et des objectifs fixés par le conseil pour la Société. Le président du CRHR examine les résultats recueillis lors de l'évaluation avec l'ensemble du conseil.

Planification de la relève

La planification de la relève de la direction est une activité permanente. Le CRHR examine chaque année les plans concernant la relève, y compris les plans d'urgence, de chaque poste de la haute direction et fait part de ses conclusions au conseil. Dans ces plans, le chef de la direction formule des recommandations concernant le successeur, à court et à long terme, de lui-même et de chaque membre de la haute direction. Au cours des dernières années, la Société, sous la supervision du CRHR, a procédé à l'exécution d'un plan de relève exhaustif afin de préparer la transition de la fonction de chef de la direction de M. M.H. McCain à M. Frank. En 2022, M. M.H. McCain a annoncé son intention de quitter le poste de chef de la direction en 2023.

À la fin de 2022, dans le cadre de l'évolution de la transition du poste de chef de la direction, certains autres changements dans la structure organisationnelle de l'équipe de la haute direction ont été approuvés et annoncés. Ces changements préparent la Société pour sa prochaine phase de croissance, d'innovation et d'excellence opérationnelle.

Le CRHR procède également à un examen global de la force de l'équipe de haute direction de l'organisation. Étant donné l'importance que revêt cet examen pour la santé et le succès à long terme de la Société, les résultats de l'examen sont communiqués à tous les membres du conseil. Pour obtenir de l'information sur la démarche de la Société en matière de diversité dans le contexte de la planification de la relève, consultez la rubrique « Diversité » de la présente circulaire.

Accès à la direction

Tous les administrateurs peuvent communiquer librement avec la haute direction de la Société afin d'obtenir les renseignements dont ils ont besoin. Les administrateurs sont invités à prendre part à des entretiens avec la direction hors du cadre des réunions du conseil afin de donner des conseils sur des questions qu'ils connaissent particulièrement bien et qui relèvent de leur champ de compétences.

RESPONSABILITÉS ET RENDEMENT DES ADMINISTRATEURS

Responsabilités des administrateurs

Les administrateurs doivent se servir de leurs compétences et de leur expérience pour orienter les activités de la Société. Ils sont tenus d'agir avec honnêteté et de bonne foi, de servir au mieux les intérêts de la Société et de faire preuve d'autant de soin, de diligence et d'expertise qu'une personne raisonnablement prudente en pareilles circonstances.

On s'attend à ce que les administrateurs assistent en personne ou participent par vidéoconférence ou par téléphone à toutes les réunions du conseil ou des comités. Lorsqu'un administrateur ne peut prendre part à une réunion, il peut faire connaître son opinion, laquelle est ensuite transmise au conseil plénier. La rubrique « Présence des administrateurs » de la présente circulaire donne des détails sur la présence de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités tenues en 2022. Une fois l'an, le CGE examine le registre des présences des administrateurs aux réunions en tenant compte de toute circonstance exceptionnelle pour comptabiliser les absences des administrateurs. En 2022, le taux moyen de présence aux réunions ordinaires par les administrateurs titulaires qui sollicitent un renouvellement de mandat à l'assemblée annuelle de 2023 était de

100 %. Le comité a été satisfait du taux de présence de chaque administrateur ou des motifs d'absence invoqués.

Recours à des conseillers externes

Le conseil a établi que tout administrateur qui souhaite embaucher, aux frais de la Société, un conseiller externe pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités en tant qu'administrateur doit obtenir l'autorisation du CGE. Cette exigence ne limite pas le pouvoir du CA de retenir les services de consultants pour des questions liées à la présentation de l'information financière ni le pouvoir du CRHR d'embaucher des conseillers en rémunération. De l'information détaillée sur les conseillers en rémunération engagés et leurs responsabilités figure à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.

Depuis plusieurs années, le CGE engage un expert-conseil indépendant pour l'aider à trouver des candidats éventuels aux fins d'élection au conseil. Le CGE est d'avis que le conseil, par l'embauche d'un expert-conseil indépendant, est en mesure de constituer un bassin plus large et diversifié de candidats éventuels possédant les compétences requises pour former un conseil efficace. Dans le cadre de ce mandat, l'expert-conseil rencontre les administrateurs afin de déterminer les compétences recherchées.

Évaluation du rendement du conseil et de chacun de ses membres

Le CGE doit évaluer régulièrement le rendement global et l'efficacité du conseil et de ses comités. Le CGE doit aussi transmettre au conseil les résultats de ces évaluations et recommander les modifications à apporter à la charte. Les évaluations visent à assurer que le conseil s'acquitte toujours de ses responsabilités de manière efficace et favorisent un processus d'amélioration continue. Le cadre d'évaluation de l'efficacité est revu annuellement et consiste, en général, en un questionnaire à remplir et un entretien entre chaque directeur et le président du conseil ou le président du CGE, ou les deux.

En 2022, le CGE a évalué ses méthodes d'évaluation de la fonction du conseil et de l'efficacité des administrateurs. Ce processus d'évaluation était composé de deux volets : un ensemble de questions ouvertes visant à recueillir des commentaires sur l'efficacité du conseil et de chaque administrateur, ainsi que sur les priorités, les relations et les processus du conseil et la composition des comités; et une entrevue avec le président du CGE. Les réponses sont demeurées anonymes, mais un résumé des résultats agrégés a été présenté au CGE et des recommandations ont été formulées à partir des commentaires recueillis. Les résultats et les recommandations ont été communiqués au conseil plénier, et des comptes rendus périodiques sont présentés au CGE et au conseil.

En plus de cet examen, le président-directeur du conseil d'administration a rencontré chacun des administrateurs pour leur demander leurs commentaires et leurs points de vue sur le fonctionnement du conseil. Les résultats de ces rencontres approfondies ont aussi été communiqués au conseil plénier aux fins de discussion. Les mesures de suivi découlant de ces processus constituent le fondement sur lequel le conseil s'appuie pour poursuivre l'amélioration de ses structures de gouvernance, de son efficacité et de ses processus de planification de la relève.

DIVERSITÉ

Les Aliments Maple Leaf reconnaît la valeur de la diversité. La Société croit en la nécessité de réunir des personnes aux points de vue, aux expériences et aux domaines d'expertise variés pour assurer l'efficacité du conseil et de l'équipe de direction et reconnaît l'importance de la diversité des genres au sein de son conseil d'administration.

Diversité au sein du conseil

Les Aliments Maple Leaf reconnaît la valeur de la diversité. La Société croit en la nécessité de réunir des personnes aux points de vue, aux expériences et aux domaines d'expertise variés pour assurer l'efficacité du conseil et reconnaît que la diversité au sein du conseil est un objectif important dont l'atteinte peut avoir des retombées considérables. Depuis longtemps, la Société a comme principe de maintenir un conseil composé d'au moins 30 % de femmes. En 2022, le conseil a approuvé des modifications à sa politique sur la diversité afin d'officialiser son objectif de représentation minimale de 30 % pour chacun des sexes. En parallèle, il a intégré expressément un engagement d'augmenter la présence au conseil de groupes sous-représentés en continuant

d'évaluer ses méthodes de recrutement et de sélection des administrateurs et en élargissant les critères en matière de diversité du processus de planification de la relève du conseil.

Diversité au sein de la direction

Reconnaissant la valeur de la diversité, la Société est déterminée à favoriser, à reconnaître et à récompenser les personnes qui préconisent un milieu de travail inclusif, qui acceptent toutes les formes de diversité et qui s'engagent à inclure toutes les voix dans un environnement axé sur la collaboration. La Société estime qu'une culture de diversité et d'inclusion est un aspect important de sa vision. Dans le cadre de cet engagement, les Aliments Maple Leaf a déclaré sa volonté d'accroître la représentation des femmes dans le secteur de l'administration et s'est fixé l'objectif d'atteindre la parité entre les sexes parmi les gestionnaires et les postes des échelons supérieurs avant 2022. Même si la Société a réalisé des progrès à cet égard et atteint la parité entre les sexes au sein de l'équipe de gestionnaires dans de nombreuses parties de l'organisation, elle n'a pas atteint son objectif global.

Prenant appui sur les leçons tirées, la Société continue de faire progresser ses initiatives en matière de diversité et est en train d'établir un ensemble plus vaste d'objectifs de prochaine génération portant sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Depuis 2017, le cheminement de la Société vers un milieu de travail plus diversifié et inclusif a évolué, passant d'une approche axée sur les femmes, comme en témoigne son objectif initial, à une approche intersectionnelle qui vise à libérer le potentiel de tous ses employés.

Dans le cadre de cet engagement, la Société a adopté et s'emploie à mettre en œuvre un plan d'action pour la diversité et l'inclusion. Il a aussi établi un conseil en diversité et inclusion pour lui fournir des conseils et des avis concernant la progression du plan d'action pour la diversité et l'inclusion, ainsi que pour amplifier les activités, les initiatives et les communications visant à favoriser un sentiment d'appartenance et à stimuler les résultats. Conscient de l'importance du ton donné par la direction, le conseil en diversité et inclusion est dirigé par la vice-présidente principale, avocate générale, Communications et secrétaire générale, et se compose d'un groupe de hauts dirigeants de la Société.

Le conseil en diversité et inclusion communique avec les nombreux groupes de ressources pour les employés de la Société dans le cadre de son mandat de soutien et de progression du plan d'action pour la diversité et l'inclusion. De plus, il collabore étroitement avec le groupe de travail sur les opérations qui a été mis en place dans le cadre de l'objectif de la Société d'accroître la représentation des femmes dans les domaines de la fabrication et des technologies de l'information.

La Société s'est engagée à attirer et à maintenir en poste les administrateurs et les hauts dirigeants les plus qualifiés et expérimentés, et reconnaît que la diversité est un facteur important d'une gestion efficace. Le CRHR supervise les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la Société.

Diversité et groupes désignés

Chaque année, la Société demande à ses administrateurs et à ses dirigeants, au moyen d'un sondage en ligne, s'ils s'identifient à l'un des quatre groupes désignés aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le tableau a été préparé à partir de l'information fournie par les administrateurs et les membres de la haute direction dans le cadre du sondage. Par respect pour la vie privée, et conformément aux lois en la matière, la Société n'exige pas des administrateurs et des dirigeants qu'ils divulguent des renseignements personnels s'ils décident de ne pas répondre.

	Femmes	Minorités visibles	Personnes handicapées	Autochtones
Conseil d'administration	3/10	-	-	-
Membres de la haute direction	4/21	1/21	-	-

En plus de ce sondage annuel, la Société a mis en place une campagne d'auto-identification à l'intention de ses employés. L'information recueillie lui sert à établir les objectifs, à comprendre sa main-d'œuvre, à élaborer des programmes, à mesurer ses progrès par rapport à ses objectifs et à mettre en place des plans et des stratégies qui améliorent l'expérience des employés et créent un milieu de travail bienveillant, diversifié, accueillant et inclusif.

ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

Éthique professionnelle

Le conseil prend toutes les mesures requises pour s'assurer que le chef de la direction et les hauts dirigeants font preuve d'éthique et d'intégrité et pour garantir que le ton donné par la direction à l'égard de la conduite professionnelle est approprié.

Code de conduite professionnelle

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve en tout temps de probité et qu'ils confirment leur respect du code de conduite de la Société (le « code »). Une fois l'an, les employés salariés doivent attester par écrit qu'ils se conforment à ce code; le CGE consigne les résultats de ce processus d'attestation. Lorsqu'ils se joignent à l'entreprise, les nouveaux employés reçoivent un exemplaire du code. Pour consulter le code, il suffit de s'adresser à la Société ou de se rendre sur le site www.mapleleaffoods.com. En 2022, le taux d'attestation chez les employés concernés était de 100 %.

Un comité d'éthique, formé de membres de la direction, étudie et analyse les questions d'interprétation du code que soulèvent les employés et suggère des changements. Ce comité fait part de ses activités au CGE. Le CA examine les dénonciations faites par l'intermédiaire de la ligne téléphonique (voir la rubrique « Procédures de dénonciation » ci-dessous) ainsi que les rapports des vérificateurs internes sur la conformité des hauts dirigeants à la politique relative au remboursement des dépenses de la Société. Seul le CGE est habilité à accorder à un dirigeant ou à un administrateur des dispenses de conformité à une partie donnée du code

Procédures de dénonciation

La Société a inauguré une ligne téléphonique de dénonciation appelée « service de téléassistance en matière d'éthique ». Cette ligne permet aux employés de faire part de leurs préoccupations, notamment en ce qui a trait aux fraudes, aux irrégularités comptables, aux paiements illicites, à l'altération de produits et à d'autres questions. Le processus a été conçu de façon à garantir une protection contre les représailles ou les mesures d'intimidation aux employés qui signalent un problème en toute bonne foi. Tous les appels sont enregistrés et conservés dans un centre téléphonique indépendant, et les incidents signalés font l'objet d'un suivi et d'un règlement au moyen du système de gestion des cas. Tous les trimestres, le CA reçoit et examine les rapports sur les appels et les mesures prises à leur égard. Depuis 2018, tous les signalements liés aux ressources humaines sont portés à l'attention du CRHR, qui les examine et prend les mesures nécessaires.

Conflits d'intérêts et opérations entre parties liées

En vertu de la loi, il incombe à chaque administrateur de déclarer toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel, de refuser de prendre part à une discussion qui le place en conflit d'intérêts ainsi que de se récuser et de s'abstenir de voter sur les questions pouvant avoir une incidence sur ses intérêts personnels ou professionnels.

Le CGE a adopté des procédures écrites afin de compléter le code de conduite et les règlements de la Société en ce qui concerne la reconnaissance et la gestion des conflits d'intérêts. Ces procédures améliorent la clarté et la transparence des mesures de reconnaissance, d'examen et de signalement des conflits d'intérêts potentiels (notamment à l'aide de questionnaires, de comptes rendus périodiques et de suivis) et précisent le rôle de supervision du CGE à l'égard de ces questions. Les administrateurs doivent signaler toutes les parties liées au CGE et lui fournir une description de la relation et des opérations commerciales réelles ou éventuelles. Ces renseignements sont consignés dans les procès-verbaux du CGE et indiqués dans le compte rendu du CGE à l'intention du conseil. De plus, toutes les opérations entre parties liées, selon la définition prévue dans les Normes internationales d'information financière (IFRS), sont signalées au CA et examinées par ce dernier chaque trimestre et sont indiquées dans le rapport de gestion et les états financiers de la Société.

Code de conduite des fournisseurs

La Société a adopté un code de conduite des fournisseurs afin de s'assurer que sa chaîne d'approvisionnement est sécuritaire, que les travailleurs sont traités avec respect et dignité, que les activités commerciales sont respectueuses de l'environnement et menées de façon éthique et que les animaux sont bien traités. Les fournisseurs peuvent faire part de leurs préoccupations à la direction directement ou signaler les transgressions potentielles au code de conduite à l'agent tiers ci-dessous. L'information recueillie demeure anonyme, si le fournisseur le souhaite, et est transmise aux fins d'enquête à l'autorité responsable au sein des Aliments Maple Leaf. Il suffit de composer le 1-866-890-8901 (Amérique du Nord), le 1-678-250-7508 (hors Amérique du Nord) ou de visiter le <http://ETHICSLINE.MAPLELEAF.COM>.

COMMUNICATION AVEC LES ACTIONNAIRES

Les Aliments Maple Leaf communique régulièrement avec ses actionnaires en publiant des rapports précis en temps opportun et en maintenant un dialogue sur sa stratégie, son rendement financier et opérationnel, son rendement en matière de durabilité et ses pratiques de gouvernance. La Société communique aussi avec ses actionnaires en tenant régulièrement des assemblées, des conférences et des rencontres individuelles avec les investisseurs, au cours desquelles elle encourage activement les actionnaires à s'exprimer sur ses activités. Les commentaires ainsi recueillis sont transmis au conseil lors des réunions ordinaires prévues et examinés lors de la séance annuelle de stratégie. Voici quelques exemples d'activités de communication avec les actionnaires :

- Participation à de nombreuses conférences et allocutions
- Présentations aux investisseurs
- Réunions et appels fréquents avec les investisseurs
- Rencontres avec des représentants des actionnaires et des organismes de gouvernance
- Téléconférences trimestrielles
- Assemblée annuelle

De plus, la Société a entrepris une vaste initiative auprès de plusieurs actionnaires importants afin de recueillir leurs commentaires sur sa démarche de communication auprès des investisseurs. Elle utilisera ces commentaires pour peaufiner sa stratégie de communication avec les actionnaires.

Les actionnaires sont invités à s'adresser directement au conseil en écrivant à corporate.secretary@mapleleaf.com, et à la direction par l'intermédiaire de l'équipe responsable des relations avec les investisseurs à Investor.Relations@mapleleaf.com.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

APERÇU

Le conseil a statué que les administrateurs doivent toucher une rémunération appropriée, compte tenu du temps consacré aux fonctions, des responsabilités professionnelles et personnelles et des tendances actuelles en matière de rétribution des administrateurs. Le programme de rémunération des administrateurs externes de la Société prévoit des honoraires fixes pour chaque rôle au lieu de jetons de présence. Les honoraires sont payés par versements trimestriels, en arrérages, et calculés au prorata à partir de la date de la nomination de l'administrateur au conseil ou à un comité. De plus, la Société rembourse à ces administrateurs les frais engagés pour assister aux réunions du conseil et des comités ainsi qu'à toute activité où leur présence est requise par la Société. Les administrateurs externes de la Société ne participent à aucun plan incitatif à court ou à long terme de la Société et ne reçoivent pas de rente de retraite.

La Société ne verse aucune rémunération aux administrateurs qui (i) sont des employés à temps plein des Aliments Maple Leaf ou de ses filiales ou (ii) détiennent plus de 20 % des actions émises de la Société.

En général, le CGE passe en revue la rémunération des administrateurs tous les deux ans et formule des recommandations au conseil sur son ajustement.

Aux termes du plan d'UAD, tous les administrateurs doivent recevoir au moins 50 % de leur acompte annuel sous forme d'actions ou d'UAD. Tous les administrateurs répondent à cette exigence.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2022

Barème de rémunération

Le tableau suivant présente la structure de la rémunération des administrateurs de la Société en 2022.

Rémunération – acompte au titre des services rendus au conseil et dans les comités permanents

Acompte annuel des administrateurs	175 000 \$
Acompte annuel des membres de comités	5 000 \$
Acompte annuel du président du comité d'audit	25 000 \$
Acompte annuel du président du comité des ressources humaines et de la rémunération	20 000 \$
Acompte annuel du président du comité de gouvernance d'entreprise	15 000 \$
Acompte annuel du président du comité de sécurité et durabilité	15 000 \$
Acompte annuel pour les services rendus à titre de président non dirigeant du conseil (deux fois l'acompte annuel des administrateurs) ⁽¹⁾	350 000 \$
Acompte annuel de l'administrateur indépendant principal	40 000 \$

Rémunération – acompte et honoraires au titre des services rendus dans les comités à vocation particulière et les groupes de travail ponctuels⁽²⁾

Acompte mensuel de chaque membre d'un comité à vocation particulière	3 500 \$
Acompte mensuel du président d'un comité à vocation particulière	7 500 \$
Jetons de présence pour chaque réunion d'un groupe de travail ponctuel à l'intention des membres, y compris le président	1 500 \$

Remarques :

- (1) Comprend l'acompte pour les services rendus au conseil à titre d'administrateur, mais pas pour les services rendus dans les comités. Puisque M. M.H. McCain a intégré la fonction de président-directeur du conseil d'administration en mai 2022 et que M. Beattie est devenu administrateur indépendant principal au même moment, il n'y a actuellement aucun administrateur non dirigeant.
- (2) Payable pour chaque mois ou portion d'un mois au cours duquel le comité à vocation particulière est actif.

Honoraires gagnés en 2022

Le tableau qui suit présente le détail de la rémunération versée à chaque administrateur non dirigeant pour s'être acquitté de ses tâches en 2022.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés ²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération aux termes du plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
W.E. Aziz	205 000	-	-	-	-	-	205 000
W.G. Beattie ³⁾	270 989	-	-	-	-	-	270 989
R.G. Close	200 000	-	-	-	-	-	200 000
J.M. Fraser ³⁾	232 110	-	-	-	-	-	232 110
T.P. Hayes	225 297	-	-	-	-	-	225 297
T.D. Hockey ³⁾	284 890	-	-	-	-	-	284 890
K.N. Lemon	227 000	-	-	-	-	-	227 000
J.W.F. McCain	180 000	-	-	-	-	-	180 000
C.M. Stephenson ³⁾	195 000	-	-	-	-	-	195 000
Total	2 020 286	-	-	-	-	-	2 020 286

Remarques :

- (1) Les administrateurs qui sont des employés de la Société ou d'une de ses filiales ne peuvent pas recevoir d'honoraires à titre d'administrateur. M. M.H. McCain, chef de la direction de la Société, et président-directeur du conseil d'administration depuis mai 2022, n'a pas reçu d'honoraires pour ses services en tant qu'administrateur en 2022.
- (2) Les honoraires sont payés trimestriellement au cours du mois suivant la fin du trimestre. Les honoraires figurant dans le tableau sont ceux qui doivent être payés relativement aux services rendus en 2022 et comprennent ceux du quatrième trimestre, qui ont été payés en janvier 2023.
- (3) M. Beattie, M^{me} Fraser, M. Hockey et M^{me} Stephenson ne sollicitent pas de nouveau mandat en 2023.

Le tableau suivant présente le détail des honoraires gagnés par chaque administrateur en 2022 et la forme de paiement qu'il a choisie.

	Forme de paiement ²⁾		
	Acompte	Montant reporté aux termes du plan d'UAD de 2013	Montants payés en espèces ou conservés après l'achat d'actions
W.E. Aziz	205 000	205 000	-
W.G. Beattie	270 989	270 989	-
R.G. Close	200 000	200 000	-
J.M. Fraser	232 110	232 110	-
T.P. Hayes	225 297	-	112 616
T.D. Hockey	284 890	284 890	-
K.N. Lemon	227 000	-	113 472
J.W.F. McCain	180 000	180 000	-
C.M. Stephenson	195 000	-	195 000
Total	2 020 286	1 372 989	421 088

Remarques :

- (1) Les honoraires figurant dans le tableau sont payés trimestriellement au cours du mois suivant la fin du trimestre. Les honoraires figurant dans le tableau sont ceux qui doivent être payés relativement aux services rendus en 2022. M. M.H. McCain, chef de la direction de la Société, et président-directeur du conseil d'administration depuis mai 2022, n'a pas reçu d'honoraires pour ses services en tant qu'administrateur en 2022.
- (2) Les montants figurant dans le tableau sont présentés avant les retenues d'impôt applicables.
- (3) En 2022, M. Beattie a agi à titre de président jusqu'en mai, lorsqu'il a intégré la fonction d'administrateur indépendant principal, et M. M.H. McCain a été nommé président-directeur du conseil d'administration de la Société.

PLAN D'UAD

Le plan d'UAD permet aux administrateurs admissibles de participer au succès à long terme de la Société et de favoriser une meilleure harmonisation des intérêts des administrateurs et de ceux des actionnaires. Aux termes du plan d'UAD, les administrateurs admissibles peuvent choisir de recevoir leurs acomptes et leurs jetons de présence sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires de la Société. Les distributions à l'échéance peuvent être versées aux administrateurs sous forme d'actions ordinaires de la Société nouvellement émises ou d'actions ordinaires de la Société rachetées par la Société à la Bourse de Toronto.

Si un administrateur admissible choisit de recevoir ses acomptes et ses jetons sous forme d'actions ordinaires, la Société, au nom des administrateurs participants, achète chaque trimestre, à des dates prédéterminées, des actions cotées à la Bourse de Toronto au cours du marché. La Société prend les dispositions nécessaires à l'achat des actions et prend à sa charge les commissions et les frais d'administration. Les actions acquises pour le compte d'un administrateur admissible doivent être enregistrées conformément aux directives de l'administrateur.

Si un administrateur admissible choisit de recevoir ses acomptes et ses jetons sous forme d'UAD, chaque UAD a une valeur égale à la valeur de marché d'une action ordinaire de la Société au moment où l'UAD est créditée à l'administrateur. La valeur d'une UAD, lorsqu'elle est rachetée pour un montant en trésorerie, est équivalente à la valeur de marché d'une action ordinaire de la Société au moment du rachat. Les UAD peuvent donner lieu à des dividendes sous forme d'UAD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la Société. Un administrateur admissible ne peut échanger les UAD pour une somme en trésorerie avant qu'il ne cesse d'être membre du conseil; de plus, il doit le faire à l'intérieur d'un intervalle d'environ une année civile (six mois exactement dans le cas d'administrateurs américains pour les unités gagnées avant 2014) après qu'il a quitté le conseil.

Le plan d'UAD peut être modifié, suspendu ou résilié par le conseil. Toutefois, aucune modification, suspension ou résiliation du plan d'UAD ne peut avoir une incidence défavorable sur les UAD attribuées antérieurement sans le consentement de l'administrateur concerné. Si le conseil choisit de résilier ou de suspendre le plan d'UAD, aucune nouvelle UAD ne sera émise, mais les UAD antérieurement créditées demeureront en circulation (sans toutefois donner droit à des dividendes, sauf au gré du conseil) et devront être payées conformément aux modalités du plan d'UAD.

Le tableau qui suit présente le nombre d'unités détenues par les administrateurs au 31 décembre 2022 et la valeur de ces unités.

Nom	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis ¹⁾ (n ^{bre})	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits ne sont pas acquis ¹⁾ (\$)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis non payés ou distribués ²⁾ (\$)
W.E. Aziz	s.o.	s.o.	1 488 737
W.G. Beattie	s.o.	s.o.	3 710 228
R.G. Close	s.o.	s.o.	1 241 591
J.M. Fraser	s.o.	s.o.	1 385 862
T.P. Hayes ³⁾	s.o.	s.o.	-
T.D. Hockey	s.o.	s.o.	514 051
K.N. Lemon ³⁾	s.o.	s.o.	-
J.W.F. McCain	s.o.	s.o.	749 335
C.M. Stephenson ³⁾	s.o.	s.o.	-

Remarques :

- (1) Les unités créditées aux termes du plan d'UAD sont acquises lorsqu'elles sont créditées au plan.
- (2) La « valeur de marché ou du paiement » est fondée sur le cours de clôture de l'action de la Société de 24,45 \$ à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2022 et sur le nombre d'unités créditées aux termes du plan d'UAD au participant pour les honoraires des administrateurs gagnés et les dividendes versés jusqu'au 31 décembre 2022. Les cotisations au titre des honoraires gagnés au cours du trimestre clos le 31 décembre 2022 ont été créditées aux comptes le 15 janvier 2023 et par conséquent ne sont pas comprises dans les soldes ci-dessus.
- (3) M^{me} Lemon, M. Hayes et M^{me} Stephenson ont choisi de recevoir leurs honoraires d'administrateur, en totalité ou en partie, sous forme d'actions et non d'UAD.

Nom	Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ¹⁾	Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ¹⁾²⁾
	(n ^{bre})	(\$)
W.E. Aziz	8 141	205 000
W.G. Beattie	10 576	270 989
R.G. Close	7 942	200 000
J.M. Fraser	9 197	232 110
T.P. Hayes ³⁾	-	-
T.D. Hockey	11 334	284 890
K.N. Lemon ³⁾	-	-
J.W.F. McCain	9 197	180 000
C.M. Stephenson ³⁾	-	-

Remarques :

- (1) Les « attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice » représentent l'ensemble des UAD créditées aux comptes des administrateurs (sans tenir compte des réinvestissements de dividendes) relativement aux honoraires gagnés en 2022. Les unités créditées au titre des dividendes ne sont pas incluses. Les cotisations au titre des honoraires gagnés au cours du trimestre clos le 31 décembre 2022 ont été créditées aux comptes le 15 janvier 2023 et sont comprises dans les soldes ci-dessus.
- (2) Le montant inscrit dans la colonne représente le montant des honoraires gagnés en 2022 et convertis en UAD.
- (3) M^{me} Lemon, M. Hayes et M^{me} Stephenson reçoivent leurs honoraires d'administrateur, en totalité ou en partie, sous forme d'actions et non d'UAD aux termes du plan d'UAD.

PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS

Participation totale des administrateurs

Le tableau qui suit indique la participation de chaque administrateur actuel.

Nom	Participation des administrateurs au 1 ^{er} mars 2023		Participation des administrateurs au 1 ^{er} mars 2022		Variation nette de la participation		Valeur de marché de la participation détenue au 1 ^{er} mars 2023 (\$) ¹⁾
	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	
W.E. Aziz	18 735	62 847	18 735	52 949	-	9 898	2 276 954
W.G. Beattie	25 135	153 890	24 335	138 791	800	15 099	4 996 588
R.G. Close	8 400	52 689	8 400	43 286	-	9 403	1 704 994
J.M. Fraser	-	58 848	-	48 024	-	10 284	1 642 448
T.P. Hayes	23 980	-	19 853	-	4 127	-	669 282
T.D. Hockey	2 500	23 794	2 500	11 949	-	11 845	733 866
K.N. Lemon	25 052	-	20 818	-	4 234	-	699 201
J.W.F. McCain	70 000	32 366	25 000	24 364	45 000	8 002	2 857 035
C.M. Stephenson	36 759	-	31 590	-	5 169	-	1 025 944
Administrateurs n'étant pas assujettis aux lignes directrices en matière d'actionariat pour les administrateurs ²⁾							
M.H. McCain	48 829 165		48 719 503	-	109 662	-	1 362 821 995

Remarques :

- (1) Les 1^{er} mars 2022 et 1^{er} mars 2023, le cours de clôture de l'action de la Société était de 26,75 \$ et de 27,91 \$, respectivement.
- (2) Les lignes directrices en matière d'actionariat ne s'appliquent pas aux administrateurs qui sont des employés de la Société et qui ne reçoivent pas d'honoraires à titre d'administrateur. M. M.H. McCain est assujetti aux lignes directrices en matière d'actionariat pour les membres de la direction.

Conformité aux lignes directrices en matière d'actionariat

Le conseil exige que les administrateurs qui ne sont ni des membres de la haute direction ni des employés de la Société détiennent un nombre minimum d'actions de la Société ou d'unités équivalentes dont la valeur représente trois (3) fois l'acompte annuel des administrateurs, soit 525 000 \$ (trois fois 175 000 \$). Les titres dont ils sont propriétaires peuvent être des actions ou des unités équivalentes acquises aux termes du plan d'UAD. La valeur de tout titre à ces fins correspond à la valeur de marché ou au coût des actions, selon le plus élevé des deux montants. Dans le cas des UAD, la valeur correspond au prix actuel des actions ou au montant des honoraires affectés au régime, selon le plus élevé des deux montants. Ces titres doivent être acquis dans les cinq ans suivant la nomination d'un administrateur ou la date de toute augmentation du montant de l'acompte annuel, selon la plus lointaine de ces éventualités. Les administrateurs non dirigeants reçoivent la totalité ou une partie de leurs honoraires sous forme d'actions ou d'UAD. Le tableau qui suit illustre la conformité de chaque administrateur non dirigeant aux lignes directrices en matière d'actionariat.

Nom	Date d'entrée au conseil	Nombre d'actions et d'UAD détenues (n ^{bre})	Valeur des titres détenus ¹⁾ (\$)	Multiple de l'acompte actuel ¹⁾	Respect des exigences en matière d'actionariat (oui/non)
Titres devant être détenus ²⁾				3,0	
W.E. Aziz	2014	81 582	2 276 954	13,0	Oui
W.G. Beattie	2008	179 025	4 996 588	28,6	Oui
R.G. Close	2015	61 089	1 704 994	9,7	Oui
J.M. Fraser	2014	58 848	1 642 448	9,4	Oui
T.P. Hayes	2021	23 980	669 282	3,8	Oui
T.D. Hockey	2020	26 294	733 866	4,2	Oui
K.N. Lemon	2018	25 052	699 201	4,0	Oui
J.W.F. McCain	2018	102 366	2 857 035	16,3	Oui
C.M. Stephenson	2016	36 759	1 025 944	5,9	Oui

Remarque :

- (1) Information fournie en fonction du cours de clôture de l'action au 1^{er} mars 2023, soit 27,91 \$.
- (2) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de leur nomination pour atteindre le seuil d'actionariat correspondant à trois fois la valeur de l'acompte.

LETTRE AUX ACTIONNAIRES DE LA PART DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

Bonjour,

Les Aliments Maple Leaf vise à offrir une croissance durable à long terme et une valeur commune à toutes les parties prenantes. En cette fin de pandémie à l'échelle mondiale, les réalités du contexte postpandémie ont continué de présenter de nombreux défis. Toutefois, ces défis entraînent aussi des occasions et rappellent au conseil et à la haute direction qu'il est important de garder le cap sur notre vision et sur l'exécution de notre plan d'action stratégique. Au nom du comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) et du conseil d'administration, je suis ravi de présenter notre approche en matière de rémunération de la haute direction, notamment la manière dont nous estimons qu'elle cadre avec nos résultats et les intérêts de nos parties prenantes.

Rendement financier de 2022

Dans un contexte très difficile, notamment les répercussions du variant Omicron de la COVID-19 au début de l'exercice, des perturbations de la chaîne d'approvisionnement à l'échelle mondiale, un resserrement du marché du travail, des pressions inflationnistes, une dynamique du marché du porc sans précédent tout au long de l'exercice et les conséquences d'un incident de cybersécurité vers la fin de l'exercice, le total des ventes des Aliments Maple Leaf au cours de l'exercice a affiché une croissance de 4,8 % par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 4 739,1 millions de dollars. Cependant, le bénéfice d'exploitation ajusté de 2022 a été de seulement 65,7 millions de dollars, par rapport à 210,3 millions de dollars pour l'exercice précédent, et le bénéfice par action ajusté de 2022 correspond à une perte de 0,26 \$. L'excellent rendement de la gamme des viandes emballées a été plus que compensé par la baisse des résultats liés aux activités de transformation du porc et de production porcine, l'inflation et les défis liés à la main-d'œuvre, ainsi qu'un effet économique défavorable estimatif d'au moins 23 millions de dollars en raison de l'incident de cybersécurité qui est survenu en novembre 2022.

En ce qui concerne le groupe des protéines animales, malgré une hausse de 5,2 % des ventes découlant en partie de la croissance des viandes durables, de la tarification et de l'augmentation des ventes aux États-Unis, le BAIIA ajusté de 378,7 millions de dollars a subi les effets négatifs des perturbations de la chaîne d'approvisionnement, de la pénurie de main-d'œuvre, des hausses de coûts attribuables à l'inflation, des baisses de volume, des obstacles sur le marché du porc, y compris sur le marché japonais, et de l'incident de cybersécurité.

Il s'agit d'une année charnière pour le groupe des protéines végétales, car la Société a achevé son examen en profondeur de la catégorie des protéines végétales et a harmonisé sa stratégie avec les nouvelles perspectives pour la catégorie. Cela a donné lieu à une modification de la stratégie relative aux protéines végétales, qui était axée sur la croissance du chiffre d'affaires, afin de passer à une stratégie axée sur la croissance durable assortie d'un engagement d'atteindre un BAIIA ajusté neutre ou amélioré d'ici le dernier semestre de 2023. Des progrès considérables ont été réalisés au chapitre de l'exécution de cette nouvelle stratégie en 2022. Malgré un recul des ventes de protéines végétales (169,3 millions de dollars en 2022, par rapport à 184,1 millions de dollars en 2021) en raison de la baisse soutenue du rendement de la catégorie dans l'ensemble du secteur, la baisse des investissements dans la publicité et d'autres économies de coûts ont entraîné une hausse de 17,1 % du BAIIA ajusté dans ce secteur par rapport à l'exercice précédent.

Notre accent sur la planification de la relève

Tout au long de 2022, l'évolution et l'exécution continue des plans de relève de la direction de la Société ont été une priorité pour le CRHR et le conseil. Au printemps 2022, M. M.H. McCain a annoncé qu'il allait quitter ses fonctions de chef de la direction et que M. Frank allait le remplacer. MM. McCain et Frank ont travaillé en étroite collaboration durant la transition, qui devrait entrer en vigueur officiellement après l'assemblée. Compte tenu de l'augmentation des responsabilités assumées par M. Frank dans le cadre de cette transition, le CRHR a recommandé et le conseil a approuvé une attribution ponctuelle spéciale d'UAR au titre du PILT de 1 million de dollars.

Dans le cadre de la transition du poste de chef de la direction, la Société a aussi apporté un certain nombre de changements à la structure de l'équipe de la haute direction et établi une nouvelle orientation visant à accélérer l'innovation et l'excellence opérationnelle. Parmi ces changements, Casey Richards a été promu au nouveau poste de président et chef de la croissance, Iain Stewart a été promu au poste de chef de la chaîne d'approvisionnement et Adam Grogan a été nommé président, Protéines de substitution, en plus de ses fonctions de président des Aliments Greenleaf, EFS, la filiale en propriété exclusive axée sur les protéines végétales de la Société. De plus, Jumoke Fagbemi s'est jointe aux Aliments Maple Leaf à titre de nouvelle vice-présidente principale, Ressources humaines, et Patrick Lutfy a été promu au poste de vice-président principal, Commercialisation. La nouvelle structure organisationnelle cadre avec la vision et l'objectif de la Société alors qu'elle amorce une nouvelle phase de création de valeur. Lorsqu'il a approuvé les modifications liées à la rémunération découlant de ces changements organisationnels, le CRHR s'est fondé sur les mêmes principes qui orientent sa philosophie de rémunération globale décrite ci-dessous.

Décisions relatives à la rémunération de 2022

En 2022, les éléments fondamentaux de notre philosophie de rémunération n'ont pas changé :

- viser une rémunération de la haute direction qui se situe à un niveau médian sur le marché concurrentiel, en tenant compte de l'analyse comparative avec les groupes de pairs de la Société ainsi que de l'expérience, des responsabilités et du rendement de chaque membre de la haute direction visé;
- établir des programmes incitatifs qui permettent de recruter et de maintenir en poste des dirigeants talentueux à rendement élevé et d'harmoniser la rémunération avec la création de valeur et les intérêts des actionnaires à long terme;
- faire en sorte qu'une tranche importante de la rémunération des dirigeants demeure non garantie et liée à l'atteinte des objectifs de la Société;
- procurer de la souplesse et un pouvoir discrétionnaire approprié au CRHR et au conseil pour tenir compte des événements imprévus et faire en sorte que les résultats liés à la rémunération cadrent avec les objectifs de rendement et les autres objectifs de rémunération;
- exiger que les membres de la haute direction visés détiennent une participation importante dans la Société, conformément à nos exigences en matière d'actionariat.

Lorsqu'il établit les versements annuels au titre du PICT destinés aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de l'équipe de la haute direction, le comité examine le rendement réel par rapport aux objectifs établis. Comme il est décrit de façon plus détaillée sous la rubrique Analyse de la rémunération, le rendement financier de la Société dans son ensemble a été bien inférieur à la cible du PICT. Le groupe des protéines animales a obtenu un résultat bien inférieur à sa cible relative au BAI ajusté, tandis que le groupe des protéines végétales a affiché un rendement conforme à sa nouvelle stratégie visant à atteindre un BAIIA ajusté neutre ou amélioré d'ici la fin de 2023. Par conséquent, aucune prime au titre du PICT n'a été versée aux membres de la haute direction visés (sauf M. Grogan, dont la prime au titre du PICT de 2022 était entièrement fondée sur le rendement du groupe des protéines végétales).

Les UAR attribuées en 2020, qui visent la période de rendement de trois ans allant de 2020 à 2022, seront distribuées en mai 2023. Le multiplicateur de versement de ces UAR est de 1,187 action dont les droits sont acquis pour chaque UAR attribuée. Le calcul du versement tient compte des ajustements apportés par le comité pour l'année de rendement 2020 afin d'exclure les répercussions imprévues des coûts liés à la COVID-19 sur le rendement de 2020, de l'effet économique estimatif de l'incident de cybersécurité de 2022 sur le rendement de l'exercice précédent, ainsi que de la révision de la mesure de rendement pour le groupe des protéines végétales en 2022 en raison de la modification de la stratégie à cet égard. Le comité a aussi apporté des ajustements similaires aux attributions au titre du PILT en cours en raison de ces facteurs. Les mesures de rendement et les ajustements connexes sont décrits de façon plus détaillée sous la rubrique Analyse de la rémunération.

Perspectives

Cette année, nous donnons encore l'occasion aux actionnaires de voter à l'égard de notre approche en matière de rémunération de la haute direction dans le cadre d'un « vote consultatif sur la rémunération ». Même si ce vote n'est pas contraignant, les résultats du vote et les commentaires reçus directement de la part des actionnaires sont examinés avec soin par le CRHR et le conseil au moment de prendre des décisions ultérieures. Nous sommes ravis que presque 98 % des votes exprimés lors de notre assemblée annuelle de 2022 aient été en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction.

À la suite de sa surveillance des programmes de rémunération, le CRHR est convaincu que les programmes de rémunération de la Société sont appropriés et efficaces afin de maintenir en poste et de récompenser ses dirigeants. Nous continuerons de faire preuve de diligence dans notre démarche visant à harmoniser nos programmes de rémunération avec les intérêts des parties prenantes. Comme toujours, vos commentaires sont les bienvenus.

Au nom du comité et de l'ensemble du conseil, je vous remercie de votre confiance et de votre investissement soutenu dans les Aliments Maple Leaf.

Tim Hockey, président

Comité des ressources humaines et de la rémunération

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

Généralités

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) des Aliments Maple Leaf est responsable de la stratégie de rémunération des Aliments Maple Leaf et des régimes de rémunération individuels pour les membres de l'équipe de la haute direction (ÉHD), à l'exclusion des cinq membres de la haute direction visés (MHDV). Les questions liées à la rémunération des membres de la haute direction visés doivent être approuvées par le conseil dans son ensemble. Afin de satisfaire à ses obligations, le CRHR étudie les recommandations du chef de la direction, les conseils fournis par les conseillers indépendants et les pratiques et politiques de sociétés de référence. Toutes les discussions du CRHR et du conseil portant sur les décisions relatives à la rémunération sont tenues à huis clos.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Pendant les quatre premiers mois de 2022, le CRHR a été composé de quatre administrateurs indépendants : Jean M. Fraser (la présidente du comité), Ron G. Close, Tim D. Hockey et Carol M. Stephenson. En mai 2022, M. Hockey est devenu le président du comité, M^{me} Fraser est demeurée membre du comité et Thomas P. Hayes a été nommé au CRHR.

Expérience des membres du CRHR

Les membres du CRHR sont nommés en raison de leur indépendance et de leur expérience en matière de rémunération. Chacun des membres du CRHC possède de l'expérience à titre d'administrateur, de chef de la direction ou de conseiller qui lui permet de formuler, de passer en revue et d'approuver les politiques, les stratégies et les programmes de rémunération de la haute direction. Ils mettent à profit cette expérience dans l'évaluation et l'élaboration des politiques et des pratiques de rémunération des Aliments Maple Leaf. Voici un résumé de l'expérience pertinente de chaque membre du CRHR.

Ron G. Close

M. Close s'est joint au CRHR en mai 2021. Depuis 2017, M. Close est le président de RGC & Associates Inc., une société d'experts-conseils fermée. Récemment, il a été chef de la direction de Pelmorex Media (The Weather Network) et il a été entrepreneur en résidence à l'Ivey School of Business et au MaRS Discovery District. Il a été administrateur de plusieurs conseils d'administration, dont ceux de Pelmorex, du Globe and Mail, du Fonds des médias du Canada, de CTvglobemedia et de MaRS Innovation et de MaRS Discovery District. M. Close a mené une carrière fructueuse à titre de haut dirigeant de plusieurs sociétés, allant de petites entreprises en démarrage (il est cofondateur et ancien chef de la direction de Netcom Canada) à d'importantes sociétés (à Bell Canada Entreprises, il a été président de Bell Nouveaux investissements et supervisait aussi la division Sympatico-MSN). Sa formation et son expérience lui ont permis d'acquérir de solides bases en matière de leadership, d'aménagement organisationnel et de rémunération de la haute direction.

Jean M. Fraser

M^{me} Fraser s'est jointe au CRHR à titre de présidente en 2015 et a présidé le comité jusqu'en mai 2022. Avocate retraitée en droit des sociétés et des fusions et acquisitions, elle est une ancienne associée directrice d'un des plus importants cabinets d'avocats du Canada. Elle possède une vaste expérience en prestation de conseils en matière de gouvernance aux conseils d'administration et aux comités du conseil de sociétés ouvertes, notamment en ce qui concerne les structures de rémunération et la relève. M^{me} Fraser est administratrice d'Aviva Canada Inc. où elle agit à titre de membre du comité d'audit et de présidente du comité de gestion des risques. De plus, elle est membre du comité indépendant de révision des fonds d'investissement gérés par Purpose Investments Inc. ou ses sociétés affiliées et siège au conseil de sociétés d'investissement dont un grand nombre de ces fonds font partie. Elle a également fourni des conseils relatifs à d'importantes fusions et acquisitions, réorganisations et opérations sur les marchés financiers.

Thomas P. Hayes

M. Hayes a été nommé au CRHR en mai 2022. Il est le président et chef de la direction d'Ocean Spray et siège également au conseil d'administration de la coopérative. Avant d'occuper son poste actuel, il a été président et chef de la direction de Tyson Foods et directeur de la chaîne d'approvisionnement chez Hillshire Brands et Sara Lee et a occupé des postes de direction importants chez US Foods, ConAgra et Kraft. Grâce à sa vaste expérience à des postes de haute direction, il possède une excellente compréhension de la conception des

régimes de rémunération, de la gouvernance et des décisions en la matière ainsi que de l'aménagement organisationnel, de la planification de la relève et de la gestion des talents.

Timothy D. Hockey, président

M. Hockey a été nommé au CRHR en avril 2020 et a été nommé président du comité en mai 2022. Il compte plus de 37 années d'expérience en matière de services bancaires et de gestion de patrimoine, tant au Canada qu'aux États-Unis. Il a occupé le poste de président et chef de la direction de TD Ameritrade, de chef de groupe, Services bancaires canadiens et gestion du patrimoine et celui de président et chef de la direction de TD Canada Trust. Grâce à son expérience des postes de haute direction qu'il a acquise au cours de ses 32 années de carrière à la TD, il possède une excellente compréhension de la conception des régimes de rémunération, de la gouvernance et de la planification de la relève. Il possède également une vaste expérience dans divers domaines, notamment les fonds communs de placement, la distribution au détail, les technologies de l'information, les services bancaires aux petites entreprises, les cartes de crédit et les prêts personnels.

Carol M. Stephenson

M^{me} Stephenson s'est jointe au comité en mai 2016. De 2003 à 2013, elle a été la doyenne de l'Ivey School of Business de l'Université Western. Elle a été présidente et chef de la direction de Lucent Technologies Canada de juillet 1999 à février 2003. Auparavant, M^{me} Stephenson a occupé un certain nombre de postes de direction chez Bell Canada et BCE Media. De 1995 à 1999, elle a été chef de la direction de Centre de ressources Stentor Inc. M^{me} Stephenson a déjà été présidente du comité de la rémunération d'Intact Corporation financière et de la Compagnie General Motors. Elle est actuellement membre du comité de la rémunération de la Compagnie General Motors et de Ritchie Brothers Auctioneers.

Mandat du CRHR

En ce qui concerne la rémunération de la haute direction, le mandat du CRHR consiste notamment :

- à établir la stratégie de rémunération globale et à approuver la rémunération des hauts dirigeants qui font partie de l'équipe de la haute direction (sauf les membres de la haute direction visés);
- à faire des recommandations au conseil portant sur la conception et l'application de toutes les composantes de la rémunération;
- à faire des recommandations au conseil portant sur la rémunération du chef de la direction, du chef des finances et des autres membres de la haute direction visés;
- à s'assurer que les attributions au titre de la rémunération sont mises en œuvre conformément à la stratégie élaborée et prévue;
- à examiner et à approuver les principales politiques en matière de rémunération et de ressources humaines.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

INTRODUCTION

La présente analyse de la rémunération vise à aider les lecteurs à comprendre la façon dont les Aliments Maple Leaf utilise la rémunération pour motiver et récompenser les membres de la haute direction visés, à savoir le chef de la direction, le chef des finances et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés. En 2022, il s'agit des personnes suivantes :

Nom	Poste
M.H. McCain	Président-directeur du conseil d'administration et chef de la direction
G. Verellen	Chef des finances
C.E. Frank	Président et chef de l'exploitation
R.D. Huffman	Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité
A.J. Grogan	Président, Protéines de substitution et président, Aliments Greenleaf

Les lecteurs sont priés de noter que la présente analyse de la rémunération contient des mentions de mesures non conformes aux IFRS qui sont utilisées dans les mesures de rendement liées à la rémunération incitative de la Société. Une description de ces mesures non conformes aux IFRS et un rapprochement avec les mesures conformes aux IFRS les plus semblables se trouvent à l'annexe A de la présente circulaire et dans les états financiers annuels audités de 2022 et le rapport de gestion connexe (mesures financières non conformes aux IFRS) qui sont accessibles sur le site Web de la Société et sur SEDAR.

PHILOSOPHIE DE RÉMUNÉRATION

Le régime de rémunération de la Société vise quatre objectifs :

- attirer et maintenir en poste des hauts dirigeants chevronnés;
- harmoniser le rendement individuel avec les buts et les objectifs de la Société;
- harmoniser les motivations des hauts dirigeants et les intérêts de la Société;
- en définitive, récompenser les hauts dirigeants d'avoir généré un rendement durable pour les actionnaires.

Le régime de rémunération comprend quatre composantes qui ont toutes une fonction différente :

1. le salaire de base;
2. la prime annuelle ou la prime au titre du plan incitatif à court terme (« PICT »);
3. la prime au titre du plan incitatif à long terme fondé sur des titres (« PILT »);
4. les programmes d'avantages sociaux et les régimes de retraite.

La combinaison d'un salaire de base et d'incitatifs variables pour chaque haut dirigeant permet à une personne d'influer sur les résultats de l'entreprise à court et à long terme : plus la personne occupe un poste élevé dans la hiérarchie, plus sa rémunération sera constituée d'incitatifs variables et plus importante sera la tranche non garantie de sa rémunération. La rémunération du chef de la direction est celle qui contient la plus grande proportion de rémunération variable, compte tenu de son rôle de leader stratégique. Le régime incitatif est aussi fortement pondéré en fonction du PILT fondé sur des titres, ce qui encourage ses bénéficiaires à avoir une réflexion stratégique à long terme et à harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

La rémunération de chaque haut dirigeant se fonde sur une évaluation exhaustive de son rendement, notamment une évaluation de son rendement par rapport aux objectifs de même que son respect des valeurs de leadership de la Société. L'équipe de direction établit les objectifs chaque année en fonction des priorités stratégiques clés de la Société. Les objectifs s'appliquent aux secteurs d'exploitation, aux fonctions et à la Société dans son ensemble et ils correspondent aux objectifs individuels des membres de la haute direction visés et des autres membres de l'équipe de la haute direction. L'atteinte de ces objectifs individuels est un facteur clé de l'évaluation du rendement individuel qui sert ensuite à déterminer les rajustements de salaire et la taille des attributions au titre du PILT selon les fourchettes de comparaison du marché. L'atteinte de ces objectifs individuels n'entre pas dans la formule permettant de déterminer la prime incitative à court terme des dirigeants, comme c'est le cas pour les employés des échelons inférieurs à celui de vice-président principal. Pour tous les membres de l'équipe de la

haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, la prime au titre du PICT est fondée uniquement sur le rendement financier de la Société. Ce modèle vise à harmoniser les intérêts de toute l'équipe de direction avec les objectifs financiers annuels de la Société. La seule exception est le cas de M. Grogan. Tout au long de 2022, M. Grogan a été président des Aliments Greenleaf, la filiale en propriété exclusive axée sur les protéines végétales de la Société. Par conséquent, sa prime au titre du PICT était uniquement fondée sur les cibles de rendement du groupe des protéines végétales.

PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

Le processus d'établissement de la rémunération des membres de la haute direction visés commence par un examen des données du marché fournies par le conseiller en rémunération indépendant du CRHR, Hugessen Consulting.

Après avoir consulté le vice-président principal, Ressources humaines des Aliments Maple Leaf et effectué un examen du rendement individuel et du rendement de l'équipe, le chef de la direction fait des recommandations au CRHR en ce qui a trait à la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction, à l'exclusion du chef de la direction. Après sa discussion avec le chef de la direction, le CRHC :

- détermine la rémunération des membres de l'équipe de la haute direction, sauf les membres de la haute direction visés;
- fait des recommandations au conseil relativement à la rémunération des membres de la haute direction visés, sauf le chef de la direction.

Toutes les décisions du CRHC au sujet de la rémunération des membres de la haute direction visés sont prises à huis clos.

Dans le cadre du processus de recommandation relatif à la rémunération du chef de la direction, le CRHR procède à une évaluation du rendement du chef de la direction par rapport au plan annuel et aux objectifs stratégiques, et discute à huis clos de la rémunération appropriée. Le CRHR effectue ensuite une recommandation au conseil au sujet de la rémunération du chef de la direction.

Le CRHR se penche aussi sur toutes les autres questions liées aux programmes de rémunération des employés, y compris les régimes de retraite, les régimes d'avantages sociaux et les régimes incitatifs.

Évaluation du caractère raisonnable

Le CRHR et le chef de la direction procèdent à une évaluation du caractère raisonnable de la rémunération directe globale, y compris le salaire de base et la rémunération incitative, de chaque membre de l'équipe de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés. Cette évaluation du caractère raisonnable tient compte des données du marché externes, du rendement individuel et de l'équité interne entre des postes de nature semblable.

Gestion des risques liés à la rémunération

Le conseil et le CRHR évaluent les programmes de rémunération afin de s'assurer qu'ils n'incitent pas les hauts dirigeants à prendre des décisions ou à se comporter d'une manière qui n'est pas dans l'intérêt de la Société. Voici un aperçu des mesures établies pour atténuer les risques liés à la rémunération, notamment pour éviter des coûts excessifs pour la Société et prévenir une rémunération excessive des hauts dirigeants :

- toutes les primes annuelles aux termes du PICT et toutes les UAR attribuées aux termes du PILT sont assorties de versements maximaux;
- le CRHR reçoit les conseils d'un conseiller en rémunération indépendant;
- tout élément non récurrent, inhabituel ou autre qui a une incidence sur le bénéfice est pris en compte dans l'évaluation du rendement et le calcul des paiements au titre des plans incitatifs à court terme et à long terme;
- une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction visés est non garantie;
- les programmes incitatifs offrent un équilibre entre les horizons à court et à long terme;
- les mesures des régimes incitatifs sont fondées sur le rendement financier et sont concurrentielles sur le marché;
- les attributions au titre du PILT sont effectuées annuellement (au lieu d'être concentrées en début de période) et sont assujetties à des exigences en matière d'acquisition des droits;

- le CRHR conserve le pouvoir discrétionnaire de réduire ou de retenir le paiement de la prime au titre du PICT et du PILT si les résultats sont inférieurs au seuil établi;
- les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de la haute direction peuvent être tenus, à la discrétion du CRHR, de rembourser leur rémunération incitative si les résultats étaient retraités. La politique de récupération de la Société est décrite de façon plus détaillée dans l'Analyse de la rémunération, sous la rubrique « Politique de récupération »;
- l'exigence selon laquelle les dirigeants doivent détenir une quantité importante d'actions des Aliments Maple Leaf a pour effet d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Des renseignements supplémentaires sur les exigences en matière d'actionnariat des dirigeants se trouvent ci-dessus, sous la rubrique « Exigences en matière d'actionnariat »;
- les employés, y compris les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de la haute direction, n'ont pas le droit d'établir des options d'achat ou de vente, y compris des options destinées à couvrir ou à compenser l'effet d'une baisse de la valeur marchande des actions qu'ils possèdent ou de leurs attributions au titre du PILT.

Conseillers indépendants

Depuis le 1^{er} juillet 2018, le CRHR fait appel à Hugessen Consulting afin d'obtenir des conseils indépendants sur la rémunération. Le conseiller en rémunération fait rapport directement à la présidente du CRHR. Son mandat englobe les services liés à la rémunération ci-dessous :

- examiner la structure de rémunération du chef de la direction et des autres membres de l'équipe de la haute direction, et fournir des conseils à cet égard au CRHR;
- établir une comparaison de la rémunération des membres de la haute direction visés par rapport aux groupes de pairs en la matière;
- examiner la conception du PICT et du PILT, y compris les mesures de rendement utilisées dans le calcul des primes incitatives, et fournir des conseils à cet égard;
- fournir des renseignements et des conseils sur les tendances émergentes et les pratiques exemplaires.

Le tableau ci-dessous présente, en dollars canadiens, les honoraires versés à Hugessen Consulting pour les services rendus en 2022 et en 2021. En 2022, le comité n'a pas versé d'honoraires à un autre conseiller en rémunération indépendant.

Honoraires au titre des services liés à la rémunération de la haute direction		
fournis par :	Honoraires pour 2022	Honoraires pour 2021
Hugessen Consulting	164 154 \$	199 055 \$

Évaluation comparative de la rémunération et groupes de pairs

Afin de s'assurer que ses programmes de rémunération demeurent concurrentiels sur le marché, le CRHR examine la conception des régimes de rémunération et les niveaux de rémunération d'autres sociétés pertinentes. La rémunération directe globale comprend le salaire de base, la rémunération incitative à court terme et la rémunération incitative à long terme. Le CRHC passe en revue les données comparatives de deux groupes de pairs afin d'établir une fourchette de la rémunération globale offerte sur le marché pour les membres de la haute direction de la Société. Les décisions relatives à la rémunération de chaque dirigeant sont ensuite prises compte tenu de la fourchette de la rémunération offerte sur le marché, de l'expérience et du rendement de chacun, de l'équité interne et de la répartition souhaitée entre le salaire de base et les primes.

En 2022, le CRHC a utilisé les circulaires de sollicitation de procurations les plus récentes et deux groupes de référence pour procéder à l'évaluation comparative de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé : un groupe propre à l'Amérique du Nord (le « groupe de référence 1 ») et un groupe de référence canadien (le « groupe de référence 2 »). Ces données comparatives proviennent de sociétés canadiennes et américaines, soit le marché dans lequel la Société livre concurrence pour attirer et maintenir en poste des hauts dirigeants chevronnés. Le choix des sociétés de référence est influencé par des facteurs comme la complexité des activités de la Société, l'absence d'entreprises de taille comparable dans le secteur de l'alimentation au Canada et la taille nettement plus grande de nombreuses sociétés de référence aux États-Unis.

Groupe de référence 1 : groupe propre au secteur

Le premier groupe de référence aux fins de l'analyse comparative de la rémunération de 2022 est composé de 11 organisations du secteur de l'alimentation nord-américain avec lesquelles la Société rivalise directement en ce qui concerne les marchés, le bénéfice, les sommes investies et l'effectif. Les sociétés faisant partie du groupe de référence propre au secteur ont une taille qui varie de 0,5 fois à 3,5 fois les produits annuels de la Société.

Flowers Foods, Inc.	Hormel Foods Corp.	Sanderson Farms Inc. ¹
Fresh Del Monte Produce Inc.	McCormick & Company	Saputo Inc
The Hain Celestial Group, Inc.	Post Holdings Inc.	TreeHouse Foods Inc.
The Hershey Co.	Primo Water Corporation	

Remarque :

1) Sanderson Farms Inc. a été incluse dans l'analyse comparative réalisée à la fin de 2021 qui a servi à établir la rémunération de 2022. Depuis ce temps, elle est devenue une société fermée et ne fait plus partie du groupe de référence.

Groupe de référence 2 : groupe de référence canadien

Les Aliments Maple Leaf peut se comparer à très peu de sociétés canadiennes du point de vue de la taille et de l'orientation commerciale. Ce deuxième groupe de référence de 12 sociétés présente un échantillon de sociétés canadiennes permettant d'évaluer l'évolution de la rémunération concurrentielle au pays et les pratiques de rémunération des sociétés canadiennes. Les sociétés faisant partie du groupe de référence propre au secteur ont une taille qui varie de 0,5 fois à 3,5 fois les produits annuels de la Société.

La Société Canadian Tire	Metro inc.	Québecor inc.
Cogeco Inc.	Molson Coors Beverage Company	Saputo Inc.
Dollarama Inc.	The North West Company, Inc.	Shaw Communications, Inc.
Meubles Léon Limitée	Primo Water Corporation	SunOpta Inc.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

Le programme de rémunération de la haute direction de la Société comporte quatre principales composantes qui, ensemble, forment la rémunération directe globale.

Salaire de base

Le salaire de base médian (50^e centile) de chacun des groupes de sociétés de référence sert de contexte pour établir les salaires de base des membres de la haute direction visés. Plusieurs autres facteurs sont ensuite pris en compte afin d'apporter des ajustements :

- une évaluation des responsabilités, de l'expérience, de l'apport et du rendement du dirigeant au cours de l'année;
- le rendement financier de la Société, y compris sa capacité à absorber les coûts;
- les tendances du marché en ce qui a trait aux salaires de base;
- l'évaluation par le CRHR de l'équité interne entre des postes de nature semblable.

Il n'existe pas de formule arrêtée utilisée pour évaluer la pondération de chacun de ces facteurs. Le CRHR fait appel à son jugement professionnel. La date de l'ajustement salarial annuel de tous les employés de la Société, y compris l'équipe de la haute direction, correspond normalement au début de la période de paie au cours de laquelle tombe le 1^{er} juillet. En 2022, les salaires de base de tous les membres de l'équipe de la haute direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés, ont été révisés dans le cadre d'une analyse de la rémunération globale. Par conséquent, la rémunération a été fixée à des niveaux adéquats en fonction du marché en ce qui concerne l'expérience et le rendement individuel et en fonction des postes comparables au sein de l'équipe.

Plan incitatif à court terme (« PICT »)

Aperçu

La prime annuelle au titre du PICT de la Société vise à établir un lien entre la rémunération annuelle des dirigeants et la réalisation d'un objectif financier annuel. Cette attribution est non garantie, et une prime au titre du PICT n'est versée qu'advenant la réalisation de l'objectif. Le montant de la prime au titre du PICT dépend du rendement. Un rendement supérieur à l'objectif financier établi donne lieu au versement d'une prime supérieure à la cible. Un rendement inférieur à l'objectif financier établi donne lieu au versement d'une prime inférieure à la cible, voire à aucune prime si la Société n'obtient pas essentiellement les résultats escomptés. Les mesures du rendement cible aux fins du PICT, y compris le seuil minimal de rendement acceptable qui doit être atteint pour avoir droit à une prime au titre du PICT, font l'objet d'un examen annuel. Les cibles sont habituellement fondées sur le plan d'exploitation et le budget approuvés au préalable par le conseil pour l'année en question. Les mesures de rendement servent à calibrer la prime au titre du PICT. La prime est versée en espèces.

Conformément aux années antérieures, en 2022, la prime au titre du PICT de tous les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de la haute direction, sauf M. Grogan, a été entièrement fondée sur l'atteinte des cibles de rendement de la Société. Compte tenu des fonctions de M. Grogan, à titre de président des Aliments Greenleaf, EFS, la filiale en propriété exclusive de la Société qui exploite son secteur des protéines végétales, ses cibles de rendement ont été entièrement fondées sur celles du groupe des protéines végétales. Ce modèle vise à harmoniser la rémunération du PICT avec les intérêts des actionnaires. Bien que le rendement par rapport aux objectifs individuels n'ait pas d'incidence sur les primes au titre du PICT pour les hauts dirigeants (y compris les membres de la haute direction visés), il influe sur les décisions concernant les ajustements de salaire et les attributions au titre du PICT.

Lorsqu'il évalue le rendement réel par rapport aux cibles de rendement établies, le CRHR peut effectuer des rajustements supplémentaires. Habituellement, ces rajustements sont effectués afin de tenir compte des éléments nouveaux qui surviennent au cours de l'année et qui n'ont pas été envisagés lors de l'approbation des cibles (ou du plan d'exploitation et du budget en question qui ont servi à établir les cibles).

Cibles du PICT de 2022

La Société compte deux secteurs isolables : le groupe des protéines animales et le groupe des protéines végétales. Ces secteurs offrent des produits différents et sont dotés d'une structure organisationnelle, de marques et de stratégies financières et de marketing distinctes. La Société évalue habituellement le rendement du groupe des protéines animales au moyen de mesures comme la croissance des produits d'exploitation, le bénéfice d'exploitation ajusté et le BAIIA ajusté. En 2022, la Société a abandonné les cibles fondées sur les taux de croissance des produits d'exploitation, l'optimisation de la marge brute et les dépenses de ventes et d'administration du groupe des protéines végétales afin d'établir de nouvelles cibles mieux harmonisées avec la nouvelle stratégie qui consiste à atteindre un BAIIA ajusté neutre ou amélioré d'ici le dernier semestre de 2023.

Compte tenu de cette structure organisationnelle et opérationnelle, le CRHR a approuvé deux cibles de rendement de la Société pour la période de rendement 2022 aux fins du PICT, soit une pour le groupe des protéines animales et l'autre pour le groupe des protéines végétales, comme suit :

Mesure de rendement	Description	Pondération
Protéines animales Bénéfice avant impôts ajusté (« BAI ajusté ») Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022	<p>Le BAI ajusté est une mesure du bénéfice avant impôts qu'utilise la direction pour évaluer les résultats d'exploitation. Par définition, il s'agit du bénéfice ajusté en fonction des éléments qui ne sont pas considérés comme étant représentatifs des activités d'exploitation courantes de l'entreprise, ainsi que des éléments associés à des opérations dont l'incidence économique se répercutera sur le bénéfice enregistré lors de périodes futures au moment de la vente ou du transfert de l'actif sous-jacent. Le BAI ajusté peut être calculé à partir du bénéfice d'exploitation ajusté ou du BAIIA ajusté qui figure dans le rapport de gestion de l'exercice 2022 (le « rapport de gestion de 2022 »), qui est accessible sur SEDAR. Veuillez également consulter l'annexe B de la présente circulaire pour obtenir un rapprochement.</p> <p>Le CRHR estime que le BAI ajusté constitue une évaluation pertinente des résultats d'exploitation du groupe des protéines animales de la Société par rapport au plan commercial. Le BAI ajusté cible et réel exclut le coût du PICT.</p> <p>Le BAI ajusté cible du groupe des protéines animales aux fins du PICT de 2022 était de 463,9 millions de dollars. Cette cible a été établie en fonction du plan d'exploitation et du budget de 2022 approuvés par le conseil en décembre 2021, et a été ajustée pour tenir compte des charges estimatives liées au PICT.</p>	90 %
Protéines végétales Exécution du plan visant l'atteinte d'un BAIIA ajusté neutre	<p>Une combinaison de mesures reflétant chacune un élément un plan stratégique du groupe des protéines végétales en vue de l'atteinte d'un BAIIA ajusté neutre a été approuvée par le CRHR pour la composante du PICT qui concerne le groupe des protéines végétales. Les cibles du groupe des protéines végétales sont établies en dollars américains.</p> <p>Compte tenu du virage stratégique effectué dans ce secteur en 2022 et de la stratégie visant l'atteinte d'un BAIIA ajusté neutre ou amélioré avant 2023, le CRHR estime que cette approche utilisée pour établir la cible de rendement aux fins du PICT pour ce secteur d'activité de la Société est appropriée.</p> <p>Les mesures de rendement comprennent : exécution de la stratégie de tarification du quatrième trimestre de 2022; réduction des dépenses de ventes et d'administration en 2022; rajustement des dépenses publicitaires et promotionnelles; réalisation d'économies opérationnelles au quatrième trimestre de 2022; part de marché au quatrième trimestre de 2022; exécution du plan de réduction des dépenses commerciales; exécution du plan de réduction des coûts de transport et d'entreposage; évolution du plan de refonte de l'image de marque de Lightlife^{MD} et de croissance du tempeh; et exécution du plan de réduction du coût des produits. Ces mesures ont toutes été fondées sur le plan d'exploitation 2022 du groupe des protéines végétales qui a été approuvé par le conseil à la suite d'un examen de la catégorie.</p>	10 %

Pour calculer la cote de rendement de l'ensemble de la Société, il faut calculer chacune des deux mesures, appliquer les pondérations appropriées, puis combiner les cotes afin d'établir une cote globale. Une cote combinée qui correspond à moins de 75 % de la cible est inférieure au seuil et ne donne droit à aucune prime. La prime maximale est plafonnée à un niveau de rendement correspondant à 125 % de la cible.

Rendement de 2022

Le groupe des protéines animales a affiché une croissance des ventes de 5,2 % par rapport à l'exercice précédent, mais aussi un BAIIA ajusté de 378,7 millions de dollars, par rapport à 527,1 millions de dollars en 2021, bien inférieur aux attentes. Un grand nombre de facteurs indépendants de la volonté de la Société ont eu une incidence sur les résultats financiers, notamment les répercussions imprévues de la dernière vague de COVID-19 (Omicron), des perturbations sans précédent de la chaîne d'approvisionnement, des pénuries de main-d'œuvre ayant des effets sur les taux d'écoulement des usines, l'inflation, des obstacles sur le marché des produits de base (surtout les marchés du porc, y compris une réduction des marges de nos exportations vers le Japon), notre incapacité continue à accéder au marché du porc chinois en raison des restrictions commerciales, ainsi que les conséquences de l'incident de cybersécurité qui est survenu en novembre 2022.

Le groupe des protéines végétales a diminué de façon considérable ses dépenses de ventes et d'administration dans le cadre de l'exécution de son nouveau plan stratégique et a réalisé des progrès vers l'atteinte de sa cible de BAIIA ajusté. Les dépenses de ventes et d'administration ont été de 92,8 millions de dollars (54,8 % des ventes) en 2022, par rapport à 132,8 millions de dollars (72,1 % des ventes) en 2021, tandis que le BAIIA ajusté correspond à une perte de 105,4 millions de dollars, par rapport à une perte de 127,2 millions de dollars en 2021.

En ce qui concerne le rendement par rapport aux cibles, le BAI ajusté du groupe des protéines animales de 147,9 millions de dollars a été bien inférieur à la cible de 463,9 millions de dollars et au seuil de 325,6 millions de dollars. Par conséquent, la cote de rendement pour la mesure du groupe des protéines animales est zéro, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Mesure de rendement du BAI ajusté du groupe des protéines animales (en millions)			BAI ajusté du groupe des protéines de viande en 2022 (en millions)	Cote de rendement
Seuil (inférieur de 25 % à la cible)	Cible	Maximum (supérieur de 25 % à la cible)	Résultat réel	Résultat réel
347,9	463,9	579,9	147,9	31,8 %

Le rendement du groupe des protéines végétales a été mesuré par rapport à un ensemble de 11 facteurs. L'évaluation de ces mesures a donné lieu à une cote de rendement de 103 % pour le groupe des protéines végétales, comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Mesure de rendement	Pondération	Cote finale	Cote pondérée
Exécution des augmentations de prix du quatrième trimestre de 2022	12,5 %	100	12,5
Réduction des dépenses de ventes et d'administration de 2022	12,5 %	111,5	13,9
Rajustement des dépenses publicitaires et promotionnelles de 2022	12,5 %	125	15,6
Réalisation d'économies opérationnelles au quatrième trimestre	12,5 %	100	12,5
Part de marché	10 %	84,8	8,5
Plan de réduction des dépenses commerciales	10 %	100	10
Plan de réduction des coûts de transport et d'entreposage	10 %	125	12,5
Plan de refonte de l'image de marque de Lightlife et de croissance du tempheh	10 %	100	10
Plan de réduction du coût des produits	10 %	75	7,5
Cote de rendement globale du groupe des protéines végétales			103 %

La cote globale de la Société, après le calcul de la pondération de 90 % du groupe des protéines animales et de 10 % du groupe des protéines végétales, était inférieure au seuil. Par conséquent, aucun des membres de la haute direction visés, sauf M. Grogan, n'a reçu une prime au titre du PICT de 2022. À titre de président des Aliments Greenleaf en 2022, M. Grogan a eu droit à une prime correspondant à environ 54 % de son salaire de base. Sa prime au titre du PICT de 2022 était uniquement fondée sur la mesure de rendement du groupe des protéines végétales.

Le tableau suivant résume les fourchettes cibles du PICT et la prime réelle liée au rendement de 2022.

Poste	Fourchettes de versement cibles en pourcentage du salaire de base pour divers niveaux de rendement				Prime réelle en % du salaire de base ¹⁾
	Rendement inférieur au seuil minimal	Rendement minimal	Rendement cible	Rendement maximal	
Chef de la direction	0 %	40 %	100 %	160 %	0 %
Chef des finances	0 %	35 %	80 %	125 %	0 %
Chef de l'exploitation	0 %	35 %	80 %	125 %	0 %
Président, Aliments Greenleaf et Protéines de substitution	0 %	20 %	50 %	80 %	54 %
Autres membres de l'équipe de la haute direction	0 %	20 %	50 %	80 %	0 %

Remarque :

1) Résultat arrondi au point de pourcentage le plus près.

Plan incitatif à long terme (« PILT »)

Aperçu

Le PILT vise à harmoniser les intérêts des dirigeants et des actionnaires, à mettre l'accent sur le rendement à long terme et à favoriser le maintien en poste. Les attributions aux termes du PILT comprennent des UAR, des UATI et des options. Les UAR dépendent du rendement financier de la Société et, par conséquent, sont non garanties. La valeur des UATI et des options dépend du cours de l'action de la Société.

À compter des attributions au titre du PILT de 2022, la composition du PILT à l'intention des membres de la haute direction visés correspond à 1/3 d'UATI, 1/3 d'UAR et 1/3 d'options (par rapport à une composition antérieure du PILT fixée à 50 % d'options, 25 % d'UATI et 25 % d'UAR). Les options sont attribuées aux termes du plan d'options, tandis que les UATI et les UAR sont attribuées aux termes du PILT de 2006. Pour obtenir une description de ces deux plans, consultez la rubrique de la présente circulaire intitulée « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions et titres pouvant être émis aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres ».

La valeur prévue à la date d'attribution des primes au titre du PILT attribuées au cours de l'année (UATI, UAR et options) à chaque dirigeant dépend d'un certain nombre de facteurs :

- une évaluation du rendement, du potentiel et de l'influence de chacun;
- les considérations relatives à l'avancement professionnel et au maintien en poste;
- les fourchettes de rémunération cibles totales du groupe de référence du secteur pertinent;
- la valeur, à la date d'attribution, d'attributions analogues entre le 25^e et le 75^e centile au sein des groupes de référence;
- la valeur prévue, à la date d'attribution, des attributions antérieures.

Pour chaque dirigeant, la valeur prévue à la date d'attribution est convertie en un nombre d'UATI, d'UAR et d'options selon la répartition de 1/3 expliquée ci-dessus et la valeur individuelle de chaque unité calculée au moyen d'une formule. La méthode de calcul de la valeur unitaire est expliquée dans les notes de bas de page 1) et 2) du Tableau sommaire de la rémunération.

Les UATI sont acquises en fonction du temps, sur trois ans. Pour chaque UATI attribuée, une action ordinaire est attribuée à l'échéance. Les UAR sont acquises en fonction du rendement, sous réserve de la satisfaction de certains critères de rendement établis.

L'acquisition des droits sur les UAR est uniquement fondée sur l'atteinte d'une cible de rendement cumulatif au cours de la période de rendement de trois (3) ans. En ce qui concerne les UAR de 2022, la période de rendement se termine le 31 décembre 2024. Le nombre d'UAR sera établi au prorata selon les niveaux de rendement, et une action ordinaire sera attribuée pour chaque UAR dont les droits auront été acquis. Les pourcentages d'UAR dont les droits seront acquis selon les niveaux de rendement se présentent comme suit :

- rendement inférieur au seuil minimal : 0 %;
- rendement minimal : 50 %;
- rendement cible : 100 %;
- rendement maximal : 200 %.

Ni les UATI ni les UAR ne sont assorties de dividendes. Cependant, les unités sont évaluées aux fins de la rémunération à l'aide d'une méthode conforme à celle utilisée pour évaluer les charges à des fins comptables et une réduction est appliquée pour tenir compte du fait qu'aucun dividende n'est payé ou dû. Voir les notes de bas de page 1) et 2) du Tableau sommaire de la rémunération.

Les droits sur les options attribuées en 2022 sont acquis en trois versements annuels égaux sur une période de trois ans à la date anniversaire de l'attribution. Le prix d'exercice correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires des Aliments Maple Leaf à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les options attribuées en 2022 aux membres de la haute direction visés sont assorties d'une durée de sept ans.

La rémunération réelle reçue est tributaire du cours de l'action au moment de l'acquisition des UATI et des UAR, ainsi que du cours de l'action au moment où des options dont les droits sont acquis sont exercées.

Toutes les UATI et les UAR attribuées en 2022 et qui respectent les conditions d'acquisition en fonction du temps ou du rendement seront distribuées sous forme d'actions en mai 2025, sauf si le conseil et le CRHR en décident autrement. Les actions nécessaires aux fins de la distribution aux termes du PILT de 2006 sont achetées à la Bourse de Toronto par une fiducie établie à cette fin. Ainsi, les attributions d'UATI et d'UAR aux termes du PILT de 2006 n'entraînent pas la dilution de la participation des actionnaires.

Mesures de rendement des UAR

Il s'agit du rendement de l'actif net (RAN) de la Société, à l'exclusion du groupe des protéines végétales, et de la croissance des produits d'exploitation du groupe des protéines végétales, comme il est décrit ci-dessous :

Pour les attributions au titre du PILT de 2022, le CRHR a approuvé des cibles de rendement assorties d'une pondération de 90 % pour le rendement du groupe des protéines animales et de 10 % pour le rendement du groupe des protéines végétales, comme il est décrit ci-dessous.

Mesure de rendement du groupe des protéines animales (pondération de 90 %) :

- Conformément aux années antérieures, la cible de rendement du groupe des protéines animales pour 2022 a été fondée sur le rendement de l'actif net de la Société (à l'exclusion du groupe des protéines végétales).
- Pour calculer le rendement de l'actif net, il faut diviser le bénéfice avant intérêts et après impôts par l'actif net moyen. La cible relative au rendement de l'actif net sur trois ans est établie à l'aide des cibles de chacune des trois années de la période de rendement, la première année étant la cible annuelle aux fins du PILT pour le groupe des protéines animales selon les niveaux projetés de l'actif net. Pour les années suivantes, un niveau de croissance des ventes est établi en tenant compte de l'inflation, une croissance corrélative du bénéfice est projetée, et des modifications sont apportées au bilan en supposant le suivi de l'amortissement des immobilisations.
- Le CRHR a établi que le rendement de l'actif net est une mesure appropriée du rendement à long terme de la Société, car il favorise les améliorations du bénéfice, dans la mesure où les actifs et les capitaux sont utilisés judicieusement. Tout en encourageant l'investissement rentable, cette mesure incite les participants à optimiser la valeur et le rendement de leurs investissements actuels.

Mesure de rendement du groupe des protéines végétales (pondération de 10 %) :

- Compte tenu de la décision prise par la Société de modifier la stratégie du groupe des protéines végétales, qui était axée sur la croissance des produits d'exploitation (ce qui convenait lorsque les attentes pour la catégorie étaient une croissance élevée), afin de passer à une stratégie visant à atteindre un BAIIA ajusté neutre ou amélioré d'ici la fin de 2023 (qui cadre davantage avec les nouvelles attentes à l'égard de la catégorie), le CRHR a établi qu'il n'était plus approprié d'utiliser une mesure de rendement fondée sur le produit des ventes et la croissance du secteur, comme c'était le cas depuis 2019. Par conséquent, il a été établi de déterminer une mesure plus adéquate pour évaluer le rendement du groupe des protéines végétales afin de maintenir la correspondance entre la méthode d'évaluation du rendement de ce secteur de la Société et les cibles de rémunération.
- Comme l'année 2022 a été une année de transition en ce qui concerne l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie, les mesures de rendement du groupe des protéines végétales ont été approuvées à la suite de la réalisation de l'examen de la catégorie et de l'achèvement de la stratégie d'exécution. Compte tenu de cette séquence d'événements, le CRHC a approuvé les mesures de rendement suivantes pour la composante des attributions au titre du PILT de 2022 qui concerne le groupe des protéines végétales :

Année de rendement	Mesure de rendement	Pondération
2022	Résultat du PICT du groupe des protéines végétales de 2022	1/3
2023	BAIIA ajusté du groupe des protéines végétales de 2023 en \$ US	1/3
2024	BAIIA ajusté du groupe des protéines végétales de 2024 en \$ US	1/3

Ajustements apportés aux UAR en circulation

En ce qui concerne les UAR, le CRHR surveille les cibles et le rendement de l'entreprise se rapportant aux attributions en circulation et peut y apporter des ajustements, s'il le juge approprié. Auparavant, des ajustements ont été apportés en ce qui concerne les acquisitions et les projets d'investissement importants qui sont effectués au cours de la période de rendement, mais qui n'ont pas été pris en compte au moment de l'approbation des cibles ou des plans commerciaux sous-jacents.

En ce qui concerne les attributions au titre du PILT de 2020 et de 2021, les cibles de rendement des UAR ont été fondées sur une combinaison de deux mesures : le rendement de l'actif net (RAN) de la Société, à l'exclusion du groupe des protéines végétales, selon une pondération de 90 %, et la croissance des produits d'exploitation du groupe des protéines végétales, selon une pondération de 10 %, comme il est décrit ci-dessous :

- Rendement de l'actif net de la Société (à l'exclusion du groupe des protéines végétales)
 - Pondération : 90 % de la cible de rendement est fondée sur une cible relative au rendement de l'actif net de la Société, à l'exclusion du groupe des protéines végétales.
 - Méthode : Pour calculer le rendement de l'actif net, il faut diviser le bénéfice avant intérêts et après impôts par l'actif net moyen. La cible relative au rendement de l'actif net sur trois ans est établie à l'aide des cibles de chacune des trois années de la période de rendement, la première année étant la cible annuelle aux fins du PILT pour le groupe des protéines animales selon les niveaux projetés de l'actif net. Pour les années suivantes, un niveau de croissance des ventes est établi en tenant compte de l'inflation, une croissance corrélative du bénéfice est projetée, et des modifications sont apportées au bilan en supposant le suivi de l'amortissement des immobilisations.
 - Raison : Le CRHR a établi que le rendement de l'actif net est une mesure appropriée du rendement à long terme de la Société, car il favorise les améliorations du bénéfice, dans la mesure où les actifs et les capitaux sont utilisés judicieusement. Tout en encourageant l'investissement rentable, cette mesure incite les participants à optimiser la valeur et le rendement de leurs investissements actuels.

Les ajustements suivants ont été approuvés à l'égard des attributions d'UAR visant les années de rendement 2020 à 2023 :

- Année de rendement 2020 : En 2021, le CRHR a approuvé deux ajustements portant sur l'année de rendement 2020. Le premier ajustement consiste à exclure du calcul des mesures liées au rendement de l'actif net une somme d'environ 54 millions de dollars en raison des coûts liés à la COVID-19 non prévus au budget de 2020. Le deuxième ajustement tient compte des répercussions commerciales de la COVID-19 sur la croissance des produits d'exploitation du groupe des protéines végétales en raison des retards liés à l'innovation et à la commercialisation du service alimentaire. En ce qui concerne cet ajustement, au lieu de tenir compte du montant total de 32 M\$ CA qui correspond aux répercussions commerciales sur l'objectif de croissance des ventes externes, le CRHR a harmonisé le pointage lié aux produits d'exploitation avec le pointage utilisé dans le calcul du PICT de 2020, ce qui a entraîné une cote de rendement inférieure à celle qui aurait existé si l'ajustement complet avait été appliqué.
- Année de rendement 2021 : Aucun ajustement.
- Année de rendement 2022 : Un ajustement a été approuvé en ce qui concerne le calcul de la mesure de rendement du groupe des protéines animales pour 2022 afin de tenir compte de l'effet économique de l'incident de cybersécurité qui est survenu en 2022. L'effet économique de l'incident de cybersécurité a été d'environ 23 millions de dollars, un montant qui sera exclu du calcul du rendement de l'actif net de 2022.
- Années de rendement 2022 et 2023 : En 2022, conformément à l'approche adoptée à l'égard des mesures de rendement du groupe des protéines végétales dans le cadre des attributions au titre du PILT de 2022, le CRHR a approuvé les modifications suivantes aux mesures de rendement du groupe des protéines végétales :

Année de rendement	Mesure de rendement
2022	Résultat du PICT du groupe des protéines végétales de 2022
2023	BAIIA ajusté du groupe des protéines végétales de 2023 en \$ US

Ces ajustements visent à inciter la direction à prendre les bonnes décisions pour l'entreprise selon le contexte et à faire en sorte que les programmes de rémunération en place ne soient pas un élément dissuasif. Le CRHR estime que ces types d'ajustement font en sorte que les participants au plan ne subissent aucun inconvénient et n'aient aucun obstacle uniquement en raison d'une acquisition, d'une modification importante de la stratégie d'affaires ou d'événements imprévus importants. Cette approche est conforme aux pratiques antérieures.

Compte tenu des ajustements effectués, le rendement sur trois ans des UAR attribuées en 2020 (qui seront payées en 2023) entraîne l'acquisition de droits sur 1,187 action pour chaque UAR attribuée (par rapport à un minimum de 0,0 action, à une cible de 1,0 action et à un maximum de 2,0 actions par UAR). Le tableau suivant indique le calcul du multiplicateur de rendement des UAR attribuées en 2020.

Cible	Pondération ¹	Seuil	Cible	Maximum	Résultat	Prime
Groupe des protéines animales						
Rendement de l'actif net	90 %	6,51 %	8,14 %	9,77 %	8,55 %	125,0 %
Groupe des protéines végétales						
Ventes de 2020 ²	3 %	180 584	225 729	270 875	210 839	83,5 %
Ventes de 2021 ²	3 %	234 759	293 448	352 138	184 101	0 %
Résultat du PICT de 2022	3 %	80 %	100 %	120 %	103 %	103 %
Total	100 %					118,71 %

Remarques :

(1) Résultat arrondi au point de pourcentage le plus près.

(2) En dollars canadiens.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

Afin d'harmoniser les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, la Société a adopté une politique selon laquelle les membres de la haute direction visés et les autres cadres supérieurs qui sont des vice-présidents ou des dirigeants des échelons supérieurs doivent détenir un nombre important d'actions des Aliments Maple Leaf. Aux termes de la politique, l'actionnariat requis (l'« exigence en matière d'actionnariat ») correspond au nombre d'actions dont la valeur est égale à un multiple défini du salaire du dirigeant allant de un pour les vice-présidents à six pour le chef de la direction.

La politique permet d'inclure à la fois les actions détenues par un dirigeant et les UATI en circulation qui lui sont attribuées (mais qui n'ont pas encore été réglées) dans le calcul de l'exigence en matière d'actionnariat. Les options sur actions et les UAR sont exclues du calcul du seuil d'actionnariat.

Jusqu'à ce qu'il atteigne le seuil d'actionnariat requis, un dirigeant doit conserver des actions ordinaires dont la valeur représente 50 % du profit après impôt réalisé à la distribution ou à l'exercice de toute attribution au titre du PILT sous la forme d'actions. De plus, les dirigeants qui ne respectent pas l'exigence en matière d'actionnariat ne peuvent pas vendre des actions, sauf celles qu'ils ont reçues aux termes du PILT, qu'il n'est pas obligatoire de conserver. Les dirigeants qui ne respectent pas l'exigence en matière de conservation ne sont pas admissibles à recevoir des attributions supplémentaires au titre du PILT jusqu'à ce qu'ils respectent les exigences en matière d'actionnariat.

Chaque année, l'actionnariat fait l'objet d'une évaluation et d'un rapport à l'intention du CRHR. En 2022, tous les membres de la haute direction visés avaient atteint le seuil d'actionnariat, sauf M. Verellen, qui s'est joint à la Société en janvier 2020. M. Verellen continuera de respecter la politique s'il conserve des actions ordinaires dont la valeur représente 50 % des distributions après impôt aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres auxquels il participe, jusqu'à ce qu'il atteigne son seuil d'actionnariat. Le tableau ci-dessous fait état des niveaux d'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé.

Nom et poste	Titres détenus				Salaire de base annuel	Nombre d'actions détenues en tant que multiple du salaire de base	
	Nombre d'actions	Valeur ¹⁾	Nombre d'UATI	Valeur ¹⁾		Nombre réel	Exigence de la politique
M.H. McCain Président et chef de la direction	48 829 165	1 362 821 995	172 250	4 807 498	1 227 953	1 113,7 X	6 X
G. Verellen Chef des finances	-	-	30 325	846 371	642 300	1,3 X	3 X
C.E. Frank Président et chef de l'exploitation	45 096	1 258 629	41 490	1 157 986	715 150	3,4 X	3 X
R.D. Huffman Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité	73 372	2 047 813	14 540	405 811	715 508	3,4 X	2 X
A.J. Grogan Président, Protéines de substitution et Aliments Greenleaf	31 717	885 221	26 200	731 242	710 399	2,3 X	2 X

Remarques :

(1) La valeur des actions et des UATI est calculée au 1^{er} mars 2023 au cours de clôture de l'action de 27,91 \$ par action.

POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION

La Société a établi une politique de récupération qui porte sur la rémunération fondée sur le rendement aux termes du PICT et du PILT. Aux termes de la politique actuelle, tous les membres, actuels et anciens, de l'équipe de la haute direction, à la discrétion du CRHR, doivent rembourser toute rémunération incitative reçue à l'égard de toute période s'il y a un redressement des résultats financiers de la Société en raison d'un manquement aux exigences de communication de l'information financière et si le comité établit que le montant de cette rémunération fondée sur le rendement qui a été payée ou attribuée à un membre de l'équipe de la haute direction aurait été inférieur s'il avait été calculé en fonction des états financiers redressés. Le comité doit tenir compte de tous les facteurs pertinents et faire appel à son jugement professionnel lorsqu'il établit les montants appropriés à récupérer, et il a le pouvoir de déterminer le moment et la forme de la récupération.

POLITIQUE SUR LES OPÉRATIONS DE COUVERTURE

La politique sur les opérations d'initiés de la Société interdit aux membres de la haute direction visés et à tous les employés de conclure des options d'achat ou de vente, y compris des options visant à couvrir ou à compenser l'effet d'une baisse de la valeur marchande des actions ou des attributions au titre du PILT.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

Composition de la rémunération directe globale de 2022

Le tableau ci-après illustre la composition de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2022 aux niveaux cibles pour chacun des éléments de la rémunération.

Rémunération de 2022 en pourcentage de la rémunération directe globale pour le rendement cible				
Nom	Poste	PICT ¹⁾	PILT ²⁾	Salaire
M.H. McCain	Président et chef de la direction	17 %	66 %	17 %
G. Verellen	Chef des finances	27 %	39 %	34 %
C.E. Frank	Président et chef de l'exploitation	16 %	64 %	20 %
R.D. Huffman	Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité	25 %	26 %	49 %

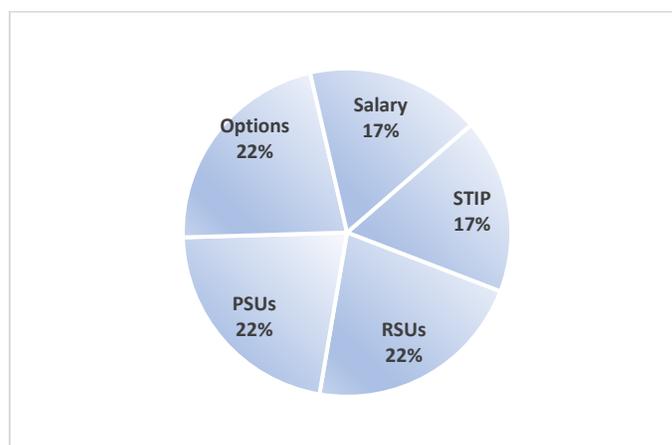
Rémunération de 2022 en pourcentage de la rémunération directe globale pour le rendement cible				
Nom	Poste	PICT ⁽¹⁾	PILT ⁽²⁾	Salaire
A.J. Grogan	Président, Protéines de substitution et Aliments Greenleaf	20 %	41 %	39 %

Remarques :

(1) Valeur du PICT de 2022 pour le rendement cible.

(2) Valeur prévue des attributions au titre du PILT de 2022 à la date d'attribution.

Le graphique ci-dessous indique les composantes de la rémunération directe cible du chef de la direction.



Rémunération indirecte

Avantages sociaux et avantages accessoires

Les avantages sociaux et avantages indirects ne sont pas destinés à constituer une partie importante de la rémunération globale. Les hauts dirigeants profitent des mêmes assurances collectives que les autres employés salariés. La Société offre à ses hauts dirigeants des avantages sociaux et des avantages indirects qui sont fondés sur la concurrence sur le marché et qui sont sélectionnés en fonction de leur rapport coût-efficacité. Ces avantages indirects se composent d'une indemnité automobile, d'un examen médical annuel et d'une indemnité forfaitaire prévoyant le remboursement des frais d'adhésion à un club et des honoraires de conseils financiers. La valeur totale des avantages sociaux et des avantages indirects destinés à chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ ou à 10 % de son salaire de base, selon le moindre de ces deux montants.

Régimes de revenu de retraite et d'épargne-retraite

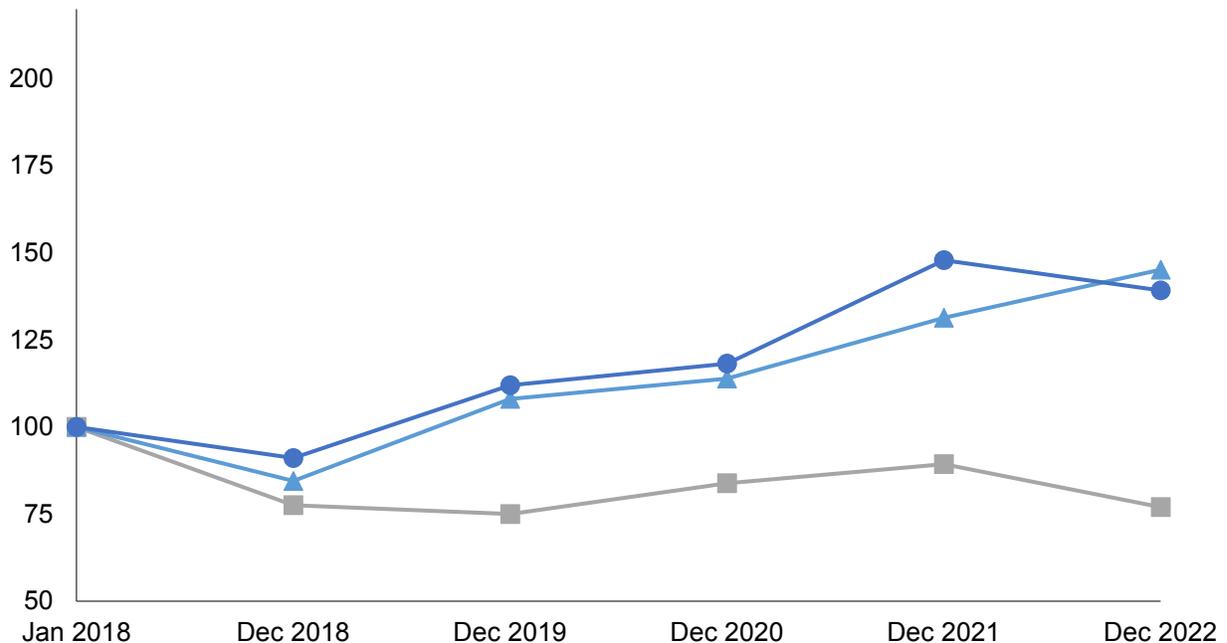
Les prestations de retraite que touchent les dirigeants sont non discriminatoires, ce qui signifie que les membres de la haute direction visés profitent des mêmes régimes de retraite que la quasi-totalité des salariés de la Société.

Aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées, la Société effectue la totalité des cotisations au régime. Aux termes des régimes à cotisations déterminées, les participants sont tenus de verser des cotisations. Si le salaire annuel d'un membre de la haute direction visé est supérieur à la cotisation maximale autorisée à un régime enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada), le membre de la haute direction visé peut également participer à des régimes de retraite complémentaires. Le coût d'un régime de retraite complémentaire est assumé par la Société. Les versements annuels en espèces de la prime au titre du PICT ne sont pas compris dans les régimes de retraite.

Depuis longtemps, la Société reconnaît le risque lié au financement et au coût des régimes de retraite à prestations déterminées. C'est pourquoi ces régimes ne sont plus offerts aux nouveaux employés salariés depuis décembre 2002. Les employés qui participaient à ces régimes avant décembre 2002 et qui y adhèrent toujours continuent d'accumuler des prestations aux termes de ces régimes pour leur emploi continu au sein de la Société.

GRAPHIQUE DU RENDEMENT BOURSIER

Le graphique ci-après illustre le cumul du rendement total pour les actionnaires qui ont investi 100 \$ CA dans des actions ordinaires des Aliments Maple Leaf le 1^{er} janvier 2018, l'indice composé du secteur alimentaire S&P 1500 (l'« indice du secteur alimentaire S&P ») et l'indice composé de rendement total S&P/TSX. L'indice du secteur alimentaire S&P est libellé en dollars américains et n'est pas converti en dollars canadiens. Il a été présumé que tous les dividendes avaient été réinvestis. Le cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto était de 24,45 \$ le 30 décembre 2022.



—■— MLF Shares (CAD) —▲— S&P Food Index (USD) —●— S&P/TSX Composite Total Return Index (CAD)

	1 ^{er} janv. 2018	31 déc. 2018	31 déc. 2019	31 déc. 2020	31 déc. 2021	31 déc. 2022
Indice composé de rendement total S&P/TSX (\$ CA)	100	91	112	118	148	139
Indice du secteur alimentaire S&P (\$ US) ⁽¹⁾	100	85	108	114	131	145
Actions des Aliments Maple Leaf (\$ CA)	100	78	75	84	89	77

Remarque :

(1) L'indice du secteur alimentaire S&P est libellé en dollars américains et n'est pas converti en dollars canadiens.

Renseignements supplémentaires sur l'indice du secteur alimentaire S&P

L'indice du secteur alimentaire S&P n'est pas un indice publié. Il émane de Standard & Poor's (« S&P »), qui en calcule également le rendement. L'indice regroupe toutes les sociétés de produits alimentaires comprises dans les trois principaux indices boursiers américains de S&P : l'indice S&P 500, l'indice à moyenne capitalisation S&P 400 et l'indice à faible capitalisation S&P 600. La composition de ces indices est établie par S&P en fonction d'une méthodologie qui tient compte de la capitalisation boursière, de la liquidité et du flottant. Au 31 décembre 2022, les sociétés suivantes faisaient partie de l'indice du secteur alimentaire S&P :

Nom de la société	Nom de la société	Nom de la société
Archer-Daniels-Midland Company	Hormel Foods Corporation	Pilgrim's Pride Corporation
B&G Foods, Inc.	Hostess Brands, Inc.	Post Holdings, Inc.
Cal-Maine Foods, Inc.	Ingredion Incorporated	Seneca Foods Corporation
Calavo Growers, Inc.	J & J Snack Foods Corp.	The Hain Celestial Group, Inc.
Campbell Soup Company	John B. Sanfilippo & Son, Inc.	The Hershey Company
Conagra Brands, Inc.	Kellogg Company	The J. M. Smucker Company

Nom de la société	Nom de la société	Nom de la société
Darling Ingredients Inc.	Lamb Weston Holdings, Inc.	The Kraft Heinz Company
Flowers Foods, Inc.	Lancaster Colony Corporation	The Simply Good Foods Company
Fresh Del Monte Produce Inc.	McCormick & Company, Incorporated	Tootsie Roll Industries, Inc.
General Mills, Inc.	Mondelez International, Inc.	TreeHouse Foods, Inc.
		Tyson Foods, Inc.

Comparaison de la rémunération de la haute direction et du rendement pour les actionnaires

Le tableau suivant présente le rendement total pour les actionnaires des actions ordinaires de la Société, de l'indice du secteur alimentaire S&P et de l'indice composé S&P/TSX de rendement total pour la période de cinq exercices qui s'est terminée le 31 décembre 2022. Il indique aussi la variation totale de la capitalisation boursière de la Société et de la rémunération globale des membres de la haute direction visés pour chacun des exercices de la période visée. L'information est présentée de manière à permettre une comparaison de la rémunération de la haute direction au cours des cinq derniers exercices avec la variation de la capitalisation boursière et du rendement pour les actionnaires.

	Total de 2018 à 2022	2022	2021	2020	2019	2018
Rémunération totale de tous les membres de la haute direction visés ¹⁾ (en millions de dollars)	70,9	13,9	13,5	16,4	14,9	12,2
Total de la création de valeur pour les actionnaires (en millions de dollars) ²⁾	(1 043)	(512)	210	369	(112)	(998)
Rendement total pour les actionnaires ³⁾ :						
Les Aliments Maple Leaf (% de variation – en \$ CA par action)	-23 %	-14 %	6 %	12 %	-3 %	-22 %
Indice du secteur alimentaire S&P (% de variation – en \$ US)	45 %	11 %	15 %	5 %	28 %	-15 %
Indice composé de rendement total S&P/TSX (% de variation – en \$ CA)	39 %	-6 %	25 %	6 %	23 %	-98 %

Remarques :

- (1) Pour les besoins du tableau, la rémunération totale est la rémunération totale des membres de la haute direction visés figurant dans le Tableau sommaire de la rémunération de la circulaire d'information de la direction de chaque année visée. Par conséquent, elle est fondée sur la valeur d'attribution de toute rémunération incitative à long terme non réalisée ou réalisable. En 2019, la rémunération déclarée concerne six membres de la haute direction visés, par rapport à cinq pour les autres années de déclaration.
- (2) Le total de la création de valeur pour les actionnaires correspond au rendement total pour tous les actionnaires, ce qui englobe à la fois les dividendes et la croissance du cours de l'action. Il s'agit de l'augmentation ou de la diminution de la capitalisation boursière en fonction du nombre d'actions en circulation à la fin de l'exercice et du cours de clôture des actions, à laquelle il faut soustraire le produit des actions émises et additionner les dividendes versés et le coût des actions rachetées dans le cadre d'offres publiques de rachat dans le cours normal des activités.
- (3) Le rendement total pour les actionnaires s'entend du profit ou de la perte enregistré par le cours de l'action majoré de tous les dividendes réinvestis versés au cours de la période indiquée. Le montant inscrit à la colonne « Total de 2018 à 2022 » représente le rendement composé total sur la période de cinq ans. Le rendement de l'indice du secteur alimentaire S&P couvre la même période, sauf que le rendement est calculé en dollars américains et n'est pas converti en dollars canadiens. Des renseignements supplémentaires sur l'indice du secteur alimentaire S&P se trouvent sous la rubrique « Graphique du rendement boursier ».

Dans le Tableau sommaire de la rémunération, la rémunération de la haute direction n'est pas directement liée au rendement pour les actionnaires, ce qui est attribuable à plusieurs facteurs :

- Les coûts de la Société au titre des salaires et des régimes de retraite sont relativement fixes et ne subissent généralement pas l'incidence des variations quotidiennes du rendement pour les actionnaires;
- La rémunération incitative à court terme est liée au bénéfice de l'exercice en cours. Le bénéfice de l'exercice en cours ne donne pas nécessairement lieu à un rendement pour les actionnaires à court terme;
- Le montant des attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de chaque dirigeant est généralement établi en fonction du rendement individuel et non en fonction du rendement de la Société au cours de l'année de l'attribution;
- Au total, les attributions fondées sur des titres représentent plus de la moitié de la rémunération totale des membres de la haute direction visés et sont évaluées, dans le Tableau sommaire de la rémunération, au moment de l'attribution en fonction du cours de l'action à la date de l'attribution et de l'acquisition prévue. Toutefois, par défaut, les sommes reçues par les membres de la haute direction visés à l'échéance (dans le cas des UATI et des UAR) et lors de l'exercice (dans le cas des options) sont directement liées au cours de l'action alors en vigueur (et aussi, dans le cas des UAR, aux mesures de rendement applicables). Par

conséquent, il existe une corrélation partielle entre la rémunération reçue par les membres de la haute direction visés aux termes des attributions fondées sur des titres et le rendement pour les actionnaires.

Lorsqu'il prend des décisions relatives à la rémunération du chef de la direction, le CRHR tient également compte de la rémunération réalisée et réalisable en examinant la valeur des paiements effectués en fonction du rendement, au fil du temps, en tenant compte du salaire, du versement réel au titre du PICT et de la valeur des attributions au titre du PILT payées (ou accumulées). Le CRHR est satisfait de l'harmonisation de la rémunération au rendement à moyen ou à long terme lorsqu'il examine la rémunération réalisée ou réalisable par rapport au rendement total pour les actionnaires pour la même période.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération gagnée au cours des trois derniers exercices par les membres de la haute direction visés, soit le chef de la direction, le chef des finances et les trois autres employés les mieux rémunérés qui étaient des hauts dirigeants à la clôture de l'exercice. Ces renseignements sont fournis en date du 31 décembre 2022, qui marque la clôture du plus récent exercice terminé de la Société.

Nom et poste principal	Année	Salaire	Rémunération aux termes du plan incitatif fondé sur des titres de capitaux propres		Rémunération aux termes du plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur des régimes de retraite ⁴⁾	Autre rémunération ⁵⁾	Rémunération globale
			Attributions fondées sur des actions ¹⁾	Attributions fondées sur des options ²⁾	Plans incitatifs annuels ³⁾	Plans incitatifs à long terme			
			(\$)	(\$)	(\$)	(\$)			
M.H. McCain ⁶⁾ Président et chef de la direction	2022	1 228 651	3 174 174	1 580 123	0	-	386 598	-	6 369 546
	2021	1 214 459	2 370 215	2 369 721	696 848	-	280 951	-	6 932 194
	2020	1 203 454	2 369 846	2 370 114	1 691 793	-	366 608	-	8 001 815
G. Verellen ⁷⁾ Chef des finances	2022	642 665	501 919	250 380	0	-	38 450	-	1 433 415
	2021	627 189	375 081	374 905	335 384	-	37 393	125 000	1 874 953
	2020	606 042	500 287	499 719	667 601	-	32 950	825 000	3 131 599
C.E. Frank Président et chef de l'exploitation ⁸⁾	2022	715 556	1 847 464	433 350	0	-	42 812	-	3 039 182
	2021	698 314	549 975	549 994	336 094	-	41 616	-	2 175 993
	2020	682 434	500 287	499 719	753 816	-	40 522	-	2 476 778
R.D. Huffman Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité ⁹⁾	2022	716 949	268 082	133 251	0	-	42 584	-	1 160 380
	2021	679 446	200 188	199 816	216 338	-	40 681	-	1 336 469
	2020	713 903	199 830	200 125	425 113	-	42 388	-	1 581 359
A.J. Grogan Président, Protéines de substitution et Aliments Greenleaf ¹⁰⁾	2022	710 842	501 919	250 380	386 802	-	42 518	-	1 892 461
	2021	692 403	221 146	221 869	0	-	41 289	-	1 176 707
	2020	677 081	462 399	0	272 989	-	40 217	-	1 452 686

Remarques :

- (1) Les attributions fondées sur des actions représentent les UATI et les UAR attribuées aux termes du PILT de 2006. Les précisions de ce plan figurent sous la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions – PILT de 2006 ».

Sauf en ce qui concerne deux exceptions particulières, les UATI ont été évaluées à l'aide d'hypothèses et de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer les charges à des fins comptables, ce qui comprend une réduction appliquée pour tenir compte du fait qu'aucun dividende n'est payé ou dû. Premièrement, la valeur est calculée à des fins comptables selon le cours de clôture de l'action à la date de l'attribution, tandis qu'à des fins de rémunération, on utilise le cours de clôture de l'action à la date précédant celle de l'attribution ou le cours moyen pondéré de l'action à la date de l'attribution. Deuxièmement, à des fins de rémunération, aucune réduction liée à l'annulation potentielle des UATI à la suite d'une cessation d'emploi n'est prise en compte dans l'évaluation. Les attributions sont effectuées en supposant que les dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition des droits. À des fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options à la suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent dans les notes afférentes aux états financiers consolidés audités de la Société pour les exercices clos les 31 décembre 2022 et 2021. Les états financiers consolidés audités peuvent être consultés sur le site Web de la Société, au www.mapleleaffoods.com, et sur SEDAR, au www.sedar.com.

Le tableau ci-dessous compare la juste valeur moyenne pondérée, à des fins de rémunération et à des fins comptables, des UATI et des UAR figurant dans le Tableau sommaire de la rémunération. La valeur unitaire est la moyenne pondérée des unités attribuées aux membres de la haute direction visés. Les montants ci-dessous indiquant la juste valeur unitaire pour les états financiers ne tiennent pas compte de la réduction liée à l'annulation et à la résiliation.

	2022		2021		2020	
	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers
Valeur unitaire des UATI et des UAR	24,46 \$	26,74 \$	24,09 \$	25,10 \$	20,37 \$	20,80 \$

Une partie des attributions effectuées chaque année sont des UAR et font l'objet d'une acquisition en fonction du rendement qui dépend de la réalisation de marges bénéficiaires et de rendements de l'actif net sur une période de trois ans à compter de l'année de l'attribution. L'évaluation des attributions d'UAR est fondée sur l'estimation que fait la Société à la date d'attribution du nombre d'unités dont les droits devraient être acquis et se traduit par la distribution d'actions à l'échéance. La valeur des attributions fondées sur des actions de chaque membre de la haute direction visé est composée de proportions équivalentes d'attributions d'UATI et d'UAR, sauf l'attribution spéciale au titre du PILT octroyée à M. Frank en 2022, qui était entièrement composée d'UAR.

- (2) Les attributions fondées sur des options ont été consenties aux termes du plan d'options, dont les détails figurent sous la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions ». Les options attribuées ont été évaluées selon le modèle de Black-Scholes à l'aide de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer les charges à des fins comptables, mais selon des hypothèses différentes. L'évaluation est fondée sur une période maximale de sept (7) ans plutôt que sur la période de détention prévue moyenne de 4,5 ans qui est utilisée à des fins comptables. De plus, les actions sont évaluées à des fins comptables au cours de clôture à la date de l'attribution, tandis qu'aux fins de l'attribution, la valeur de l'attribution est fondée sur la valeur marchande indiquée dans le plan d'options, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume sur cinq jours (ce qui est également conforme à la méthodologie du plan de 2004). En ce qui concerne la juste valeur à des fins de rémunération, aucune réduction liée à l'annulation potentielle des options à la suite d'une cessation d'emploi n'est prise en compte dans l'évaluation. Les attributions sont effectuées en supposant que les dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition des droits. À des fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options à la suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent dans les notes afférentes aux états financiers consolidés audités de la Société pour les exercices clos les 31 décembre 2022 et 2021. Les états financiers consolidés audités peuvent être consultés sur le site Web de la Société, au www.mapleleaffoods.com, et sur SEDAR, au www.sedar.com.

Le tableau ci-dessous indique la valeur moyenne pondérée par option sur actions qui est utilisée à des fins de rémunération et à des fins comptables par les membres de la haute direction visés. La différence entre les valeurs de chaque année se justifie par les raisons ci-dessus, sauf que la réduction liée à l'annulation et à la résiliation anticipée qui est intégrée à la charge comptable dans les états financiers consolidés annuels n'est pas prise en compte dans les valeurs par option du tableau ci-dessous.

	2022		2021		2020	
	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers
Prix d'exercice	28,20 \$	28,20 \$	25,10 \$	25,10 \$	23,08 \$	23,11 \$
Juste valeur de l'action à la date de l'attribution	28,20 \$	29,91 \$	25,10 \$	26,38 \$	23,08 \$	22,83 \$
Volatilité prévue	25,57 %	28,40 %	25,44 %	26,40 %	24,15 %	23,30 %
Taux sans risque	1,51 %	2,00 %	0,99 %	0,80 %	1,07 %	1,06 %
Rendement en dividendes	2,84 %	3,30 %	2,87 %	2,70 %	2,77 %	2,81 %
Durée de vie prévue – années	7,0	4,5	7,0	4,5	7,0	4,5
Période d'acquisition des droits – années	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Valeur de l'option	5,35 \$	5,81 \$	4,46 \$	4,69 \$	3,95 \$	3,22 \$

- (3) L'attribution au titre du PICT est versée en espèces au début du deuxième trimestre après l'année au cours de laquelle elle a été obtenue en fonction du rendement mesuré par rapport aux cibles de rendement établies pour l'année en question. En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, le CRHR évalue leur rendement et formule des recommandations concernant le PICT au conseil, et celui-ci approuve les attributions au titre du PICT.
- (4) M. McCain accumule des prestations aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées des salariés de la Société au Canada. M. Verellen et M. Huffman participent aux régimes de retraite à cotisations déterminées. M. Frank compte des années de service à la fois aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées et des régimes de retraite à cotisations déterminées. En ce qui concerne les régimes de retraite à prestations déterminées, le montant inscrit dans le tableau ci-dessus représente la charge de retraite liée aux années de service de chacun des membres de la haute direction visés, à l'exception de l'incidence des écarts entre la rémunération réelle versée en 2022 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. En ce qui concerne les régimes de retraite à cotisations déterminées, les montants indiqués sont ceux qui ont été affectés aux comptes constitués au nom de chaque membre de la haute direction visé.
- (5) Sauf comme il est indiqué, la valeur des avantages indirects de chaque dirigeant est inférieure à 50 000 \$ ou à 10 % de son salaire. Les montants indiqués dans la colonne « Autre rémunération » pour M. Verellen font état des paiements spéciaux en espèces de 2020 et de 2021 qui ont été convenus dans le cadre de son offre d'emploi lorsqu'il s'est joint à la Société en 2020 pour compenser partiellement la perte des primes incitatives de son ancien employeur.

- (6) À titre d'employé à temps plein, M. McCain ne reçoit pas de rémunération distincte ou additionnelle pour les services rendus au conseil en tant qu'administrateur. Plusieurs des membres de la haute direction visés sont des administrateurs d'une ou de plusieurs filiales de la Société. Ils ne touchent aucune rémunération pour ces postes en plus de la rémunération figurant dans le tableau ci-dessus.
- (7) M. Verellen s'est joint aux Aliments Maple Leaf à titre de chef des finances le 6 janvier 2020.
- (8) Les attributions fondées sur des actions octroyées à M. Frank en 2022 comprennent une attribution ponctuelle d'UAR de 1 million de dollars dans le cadre du plan de relève pour la transition de la fonction de chef de la direction à M. Frank.
- (9) Le salaire de M. Huffman est assujéti aux fluctuations du taux de change, car son salaire théorique est libellé en dollars américains, mais versé en dollars canadiens. Les écarts de conversion des devises sont calculés chaque trimestre. Tous les montants indiqués dans le Tableau sommaire de la rémunération sont exprimés en dollars canadiens.
- (10) M. Grogan était le chef de l'exploitation des Aliments Greenleaf, EFS, la filiale axée sur les protéines végétales de la Société, en 2020. Il a été promu au poste de président des Aliments Greenleaf, EFS, en janvier 2022. Puis, en décembre 2022, il a accepté la fonction supplémentaire de président, Protéines de substitution de la Société. Son attribution au titre du PILT de 2022 comprend une attribution ponctuelle de 250 000 \$ (selon une répartition de 1/3 d'UATI, 1/3 d'UAR et 1/3 d'options) en lien avec sa promotion à un poste de président.

Plans incitatifs fondés sur des actions

La Société dispose de trois plans incitatifs fondés sur des titres de capitaux propres aux termes desquels des attributions sont en circulation :

- le plan incitatif d'achat d'actions de 2004, qui prévoit l'attribution d'options dont l'exercice entraîne l'émission d'actions nouvellement émises de la Société;
- le plan d'options, qui prévoit l'attribution d'options dont l'exercice entraîne l'émission d'actions nouvellement émises de la Société;
- le PILT de 2006, qui prévoit l'attribution d'UATI dont les droits sont acquis en fonction du temps et d'UAR dont les droits sont acquis en fonction du rendement, dont l'exercice donne lieu à l'acquisition d'actions sur le marché par une fiducie créée à cette fin.

Pour obtenir une description détaillée de ces plans, consultez la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions ». Les options actuellement en circulation ont été attribuées principalement aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004. Depuis février 2016, aucune option n'a été attribuée aux termes du plan d'achat d'actions de 2004. Toutes les UATI et les UAR actuellement en circulation ont été attribuées aux termes du PILT de 2006. Les droits sur les options et les UATI en circulation sont acquis en fonction du temps seulement. Les UAR attribuées en 2022 sont assujétiées à une condition d'acquisition des droits liée au rendement fondée sur l'atteinte de cibles sur trois ans (de 2022 à 2024) de la Société.

UATI/UAR et options en circulation au 31 décembre 2022

Nom	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options ¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾ (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis ³⁾⁵⁾ (n ^{bre})	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits ne sont pas acquis ⁴⁾ (\$)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis non payées ou distribuées ⁴⁾ (\$)
M.H. McCain	366 200	22,53 \$	29 mai 2023	703 104			
	348 300	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	330 600	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	421 500	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	0			
	600 450	23,08 \$	2 mars 2027	822 617			
	531 900	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	0			
	295 350	28,20 \$	1 ^{er} mars 2029	0			
Total	2 894 300			1 525 721	344 500	4 228 384	—
G. Verellen	126 600	23,08 \$	2 mars 2027	173 442			
	84 150	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	0			
	46 800	28,20 \$	1 ^{er} mars 2029	0			

Nom	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (n ^{bres})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options ¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾ (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis ³⁾⁵⁾ (n ^{bres})	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits ne sont pas acquis ⁴⁾ (\$)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis non payées ou distribuées ⁴⁾ (\$)
Total	257 550			173 442	60 650	744 991	—
C.E. Frank	24 500	22,53 \$	29 mai 2023	47 040			
	22 050	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	27 900	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	27 975	31,57 \$	1 ^{er} août 2025	0			
	80 100	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	0			
	126 600	23,08 \$	2 mars 2027	173 442			
	123 450	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	0			
	81 000	28,20 \$	1 ^{er} mars 2029	0			
Total	513 575			220 482	122 920	1 017 976	—
R.D. Huffman	29 400	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	27 900	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	35 550	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	0			
	50 700	23,08 \$	2 mars 2027	69 459			
	44 850	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	0			
	24 900	28,20 \$	1 ^{er} mars 2029	0			
Total	213 300			69 459	29 080	356 970	—
A.J. Grogan	29 400	22,53 \$	29 mai 2023	56 448			
	22 050	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	21 000	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	26 700	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	0			
	49 800	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	0			
	46 800	28,20 \$	1 ^{er} mars 2029	0			
Total	195 750			56 448	52 400	643 892	—

Remarques :

- (1) Toutes les options attribuées ont une durée de sept ans, mais elles peuvent arriver à échéance plus tôt si le dirigeant quitte la Société. Les droits sur les options sont acquis en trois versements annuels égaux. Au 31 décembre 2022, les droits sur toutes les options arrivant à échéance avant 2027 ont été entièrement acquis, les deux tiers des droits sur les options arrivant à échéance en 2027 ont été acquis, un tiers des droits sur les options arrivant à échéance en 2028 a été acquis et aucun droit n'a été acquis sur les options arrivant à échéance en 2029.
- (2) La valeur dans le cours qui figure dans la colonne englobe toutes les options, acquises et non acquises. La valeur a été calculée au moyen du cours de clôture de 24,45 \$ par action de la Société enregistré à la Bourse de Toronto le 30 décembre 2022.
- (3) Les attributions fondées sur des actions se composent des UATI et des UAR attribuées aux termes du PILT de 2006. Les droits sur les UATI sont acquis en fonction du temps, environ trois ans après la date de l'attribution. Les droits sur les UAR sont acquis en fonction de l'atteinte de cibles de rendement cumulatif au cours de la période de rendement (habituellement trois ans à compter de la date de l'attribution). Les critères de rendement sont décrits de façon plus détaillée à la rubrique « Plan incitatif à long terme » de la présente circulaire. L'acquisition des droits en fonction du rendement se traduira par l'émission, pour chaque UAR, d'un nombre d'actions allant de zéro à deux.
- (4) En ce qui concerne les UATI et les UAR attribuées, la « valeur de marché ou du paiement » est fondée sur le cours de l'action de 24,45 \$ au 30 décembre 2022. Le nombre d'actions évaluées est établi comme suit :
 - (i) en ce qui concerne les UATI dont le paiement ne dépend pas d'une condition liée au rendement, le nombre d'unités attribuées est évalué;
 - (ii) en ce qui concerne les UAR dont la période de rendement est l'exercice 2022 ou un exercice antérieur, le nombre d'unités évaluées est le nombre qui devrait être distribué, compte tenu du rendement réel;
 - (iii) en ce qui concerne les UAR dont l'acquisition des droits dépend en tout ou en partie d'une période de rendement postérieure à 2022, aucune unité n'est évaluée. (Selon la formule d'acquisition des droits en fonction du rendement, le nombre minimal d'actions qui peut être distribué à l'échéance des UAR est de zéro.)

- (5) Aux termes du PILT de 2006, les UATI et les UAR sont distribuées immédiatement au moment de l'acquisition des droits sur celles-ci. La totalité des attributions dont les droits ont été acquis a été distribuée, car les unités sont distribuées immédiatement après l'acquisition des droits sur celles-ci.

Attributions au titre du plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾ (\$)
M.H. McCain	1 113 160	3 058 574	0
G. Verellen	219 303	-	0
C.E. Frank	240 918	580 302	0
R.D. Huffman	93 958	258 156	0
A.J. Grogan	27 390	560 653	386 802

Remarques :

- (1) Les droits sur trois séries d'attributions fondées sur des options ont été acquis en 2022. Les droits sur le tiers des options attribuées le 1^{er} mars 2019 (prix d'exercice de 28,38 \$ par action) ont été acquis le 1^{er} mars 2022 lorsque le cours de clôture de l'action était de 26,75 \$. Les droits sur le tiers des options attribuées le 2 mars 2020 (prix d'exercice de 23,08 \$ par action) ont été acquis le 2 mars 2022 lorsque le cours de clôture de l'action était de 27,18 \$. Les droits sur le tiers des options attribuées le 1^{er} mars 2021 (prix d'exercice de 25,10 \$ par action) ont été acquis le 1^{er} mars 2022 lorsque le cours de clôture de l'action était de 26,75 \$.
- (2) Le 6 mai 2022, les UATI et les UAR attribuées en 2019 ont été réglées, et les actions ont été distribuées aux membres de la haute direction visés. L'acquisition des droits sur ces UAR a été fondée sur le rendement de l'actif net cumulatif de 2019 à 2021. Le niveau d'acquisition minimal était de 0,0 action, et le niveau d'acquisition maximal était de 2,0 actions par UAR. Compte tenu du rendement approuvé par le CRHR, 0,811 action a été acquise et distribuée pour chaque UAR. Le cours des actions était de 27,103 \$ le jour de leur distribution.
- (3) Une description du PICT se trouve sous la rubrique « Plan incitatif à court terme » de la présente circulaire. La prime incitative à court terme est versée en espèces une fois que le CRHR a approuvé les versements et que le conseil a approuvé les états financiers consolidés annuels sur lesquels les mesures de rendement sont fondées.

Sommaire des profits réalisés sur l'exercice d'options

Les participants peuvent exercer leurs options à tout moment, dans la mesure où ils se conforment aux lignes directrices relatives aux opérations d'initiés et aux exigences de la politique en matière d'actionnariat à l'intention des dirigeants. Les lignes directrices en matière d'actionnariat sont expliquées de façon détaillée sous la rubrique « Exigences en matière d'actionnariat » de l'Analyse de la rémunération qui figure dans la présente circulaire. Au cours de 2022, M. M.H. McCain, et M. Huffman ont exercé des options.

Régimes de retraite

La Société dispose d'un régime de retraite enregistré à prestations déterminées, d'un régime de retraite complémentaire non enregistré à prestations déterminées, ainsi que d'un régime de retraite enregistré et un régime de retraite complémentaire non enregistré à cotisations déterminées. Les régimes à prestations déterminées ne sont plus offerts aux nouveaux employés depuis décembre 2002. M. McCain participe aux régimes à prestations déterminées. M. Verellen, M. Frank, M. Huffman et M. Grogan participent au régime de retraite enregistré et au régime de retraite complémentaire non enregistré à cotisations déterminées à l'intention des employés salariés canadiens. De plus, M. Frank et M. Grogan comptent des années de service aux termes de ces régimes à prestations déterminées (0,17 et 2,58 années de service décomptées, respectivement).

Tableau des régimes à prestations déterminées

Le tableau ci-dessous indique les renseignements suivants pour chacun des membres de la haute direction visés qui participent aux régimes de retraite à prestations déterminées de la Société :

- les années de service décomptées au 31 décembre 2022 et à l'âge de 65 ans;
- les prestations annuelles estimatives accumulées ou acquises pour les services rendus jusqu'au 31 décembre 2022 et jusqu'à l'âge normal de la retraite, qui est de 65 ans;
- un rapprochement des obligations au titre des prestations accumulées au 31 décembre 2021 avec celles au 31 décembre 2022.

Nom	Nombre d'années de service décomptées ⁽¹⁾		Prestations annuelles à verser ⁽²⁾		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées au 31 décembre 2021 ⁽³⁾⁽⁷⁾	Variation attribuable à la rémunération en 2022 ⁽⁴⁾⁽⁷⁾	Variation attribuable à des éléments autres que la rémunération en 2022 ⁽⁵⁾⁽⁷⁾	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées au 31 décembre 2022 ⁽⁶⁾⁽⁷⁾
	Au 31 décembre 2022	À l'âge de 65 ans ⁽¹⁾	Au 31 décembre 2022	À l'âge de 65 ans ⁽¹⁾				
M.H. McCain	28	29	644 624	666 057	9 422 826	386 598	(1 902 795)	7 906 629
C.E. Frank	0,17	0,17	2 088	2 088	33 642	85	(12 366)	21 361
A. Grogan	2,58	2,58	30 404	30 404	486 276	2 758	(178 543)	310 491

Remarques :

- (1) Les années de service décomptées au 31 décembre 2022 correspondent au nombre d'années de service réelles travaillées au sein de la Société et de ses filiales. Les années de service décomptées jusqu'à l'âge de 65 ans correspondent à la somme des années de service décomptées au 31 décembre 2022 et des années de service décomptées projetées pour la période allant du 31 décembre 2022 jusqu'à la date où le dirigeant atteindra l'âge de 65 ans. Bien que les régimes de retraite de la Société n'interdisent pas l'attribution d'années de service en sus des années de participation aux régimes, cette option a rarement été utilisée au cours des dix dernières années.
- (2) Les prestations annuelles à verser correspondent au montant d'une rente viagère dans sa forme normale. M. McCain était le seul membre de la haute direction visé admissible à la retraite au 31 décembre 2022 qui avait droit à une rente non réduite. Le montant des prestations annuelles auxquelles chaque membre de la direction visé avait droit au 31 décembre 2022 équivalait donc à celui que le membre de la haute direction visé retirerait à compter de 65 ans en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2022. Ce montant est fondé sur les années de service décomptées accumulées jusqu'au 31 décembre 2022 et sur la moyenne des gains ouvrant droit à pension au 31 décembre 2022. Pour chaque membre de la haute direction visé, les prestations annuelles à verser à l'âge de 65 ans correspondent aux prestations annuelles à verser au 31 décembre 2022 majorées pour tenir compte des années de service décomptées à l'âge de 65 ans.
- (3) Les gains ouvrant droit à pension se composent du montant des salaires uniquement, et ne tiennent pas compte des paiements incitatifs annuels en espèces ni des autres formes de rémunération. Les droits aux prestations accumulées jusqu'au 31 décembre 2022 sont entièrement acquis pour chaque membre de la haute direction visé.
- (4) La valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur des prestations prévues qui seront gagnées pour les services rendus jusqu'au 31 décembre 2022. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2022 en fonction des gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses de salaire prévues jusqu'à la retraite.
- (5) La variation attribuable à la rémunération en 2022 correspond à la valeur des prestations prévues gagnées pour les services rendus au cours de 2022 de même que les gains et pertes actuariels découlant du fait que la hausse de salaire du membre de la haute direction visé pour l'exercice sera plus ou moins élevée que celle de l'hypothèse posée à cet égard. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2022 en fonction des gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses de salaire prévues jusqu'à la retraite. La méthode d'évaluation et les hypothèses sont celles qui sont utilisées aux fins des états financiers consolidés audités de la Société. Les renseignements sur la méthode d'évaluation et les hypothèses sont présentés dans les états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.
- (6) La variation attribuable à des éléments autres que la rémunération en 2022 comprend les intérêts courus sur le passif depuis le début de l'exercice, les autres gains et pertes actuariels, ainsi que les variations des hypothèses posées à l'égard des taux d'intérêt en raison de changements dans le rendement des obligations à long terme.
- (7) La valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur des prestations prévues qui seront gagnées pour les services rendus jusqu'au 31 décembre 2022. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2022 en fonction des gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses prévues de ces gains.
- (8) Les calculs des montants indiqués utilisent les mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui ont servi au calcul des obligations au titre des prestations accumulées et des dépenses annuelles, comme il est indiqué dans les états financiers consolidés audités de 2022 et de 2021 de la Société et selon la méthode prescrite par les Normes internationales d'information financière. Les méthodes et hypothèses utilisées pour déterminer les montants estimatifs ne sont pas identiques à celles qu'utilisent d'autres émetteurs et, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être comparables d'un émetteur à l'autre. Selon les principes comptables généralement reconnus du Canada, les montants indiqués ci-dessus ne prévoient aucune indemnité pour tenir compte de la différence de traitement fiscal de la tranche de rente qui n'est pas versée à même les régimes de retraite enregistrés. Tous les montants indiqués ci-dessus reposent sur des hypothèses et représentent des droits contractuels qui sont appelés à évoluer au fil du temps.

Tableau des régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente les détails du régime de retraite pour les membres de la haute direction visés qui participent au régime de retraite à cotisations déterminées au Canada. Il indique aussi les soldes des comptes aux 31 décembre 2021 et 2022 et la cotisation aux régimes que la Société a versée au nom de chacun des membres de la haute direction visés (prise en compte dans la variation attribuable à la rémunération de 2022).

Nom	Valeur accumulée au 31 décembre 2021	Variation attribuable à la rémunération en 2022 ⁽¹⁾	Valeur accumulée au 31 décembre 2022
	(\$)	(\$)	(\$)
G. Verellen	99 971	38 450	137 327
C.E. Frank	769 434	42 812	738 400
R.D. Huffman	733 437	42 584	704 032

Nom	Valeur accumulée au 31 décembre 2021 (\$)	Variation attribuable à la rémunération en 2022 ⁽¹⁾ (\$)	Valeur accumulée au 31 décembre 2022 (\$)
A.J. Grogan	889 743	42 518	845 328

Remarque :

- (1) Le montant inscrit dans la colonne de la variation attribuable à la rémunération en 2022 correspond à la cotisation versée par la Société au régime en 2022 en ce qui concerne le membre de la haute direction visé, et ce montant se fonde sur les gains admissibles en 2022.

Sommaire des dispositions des régimes à prestations déterminées (Canada)

MM. McCain, Frank et Grogan participent aux régimes de retraite à prestations déterminées, comme il est indiqué ci-dessous.

Les prestations de retraite sont établies d'après les années de service décomptées du membre du régime et la moyenne des gains ouvrant droit à pension lorsqu'il prendra sa retraite, qui correspond à la moyenne la plus élevée des gains ouvrant droit à pension du membre. Les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire gagné pendant 60 mois au cours des 120 derniers mois précédant le départ à la retraite. Ils excluent les paiements annuels en espèces au titre du PICT et les autres formes de rémunération.

Les prestations de retraite sont versées pendant le reste de la vie du membre, avec un minimum de 60 versements mensuels. D'autres formes de paiement sont offertes, sur une base équivalente déterminée par calculs actuariels.

Les prestations annuelles de retraite sont établies en multipliant le nombre d'années de service décomptées (jusqu'à 35 années) par la somme de :

- 1,3 % de la moyenne des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence de la moyenne des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années aux termes du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec (le « salaire moyen de fin de carrière du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) »);
- 2,0 % de l'excédent de la moyenne des gains ouvrant droit à pension sur le salaire moyen de fin de carrière du MGAP.

Le montant de ces prestations est établi sans égard aux limites prescrites par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) relativement aux régimes de retraite enregistrés. Tout montant excédentaire est versé aux termes du régime complémentaire de retraite non enregistré.

L'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans, mais les membres peuvent choisir de commencer à retirer leurs rentes en tout temps entre 55 ans et 71 ans. Il n'y a pas de réduction des rentes d'un membre si la retraite a lieu à l'âge de 60 ans ou après. Si un membre prend sa retraite entre 55 et 60 ans et que son âge majoré des années de service continu lui confère au moins 85 points, ses rentes seront réduites de 0,5 % pour chaque mois où son départ à la retraite est antérieur à 60 ans. Autrement, les rentes sont réduites selon une base équivalente déterminée par calculs actuariels.

Les participants au régime qui avaient le statut de « dirigeant désigné » avant le 1^{er} janvier 2015 ne sont pas tenus de cotiser au régime. M. McCain est un dirigeant désigné.

Sommaire des dispositions des régimes à cotisations déterminées (Canada)

M. Verellen, M. Frank, M. Huffman et M. Grogan participent aux régimes à cotisations déterminées à l'intention des employés salariés canadiens. Les employés (y compris les membres de la haute direction visés) sont tenus de cotiser 1,5 % des gains admissibles et peuvent cotiser une tranche supplémentaire de 1,5 % des gains admissibles au régime. La Société effectue une cotisation qui correspond à 4,5 % des gains admissibles, plus 100 % des cotisations supplémentaires effectuées par l'employé. Les gains admissibles comprennent le salaire de base, exclusion faite des paiements annuels en espèces au titre du PICT et des autres formes de rémunération.

Les cotisations jusqu'à concurrence du montant maximal en dollars permis en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) sont versées au compte du participant et investies conformément à ses instructions de placement. Les cotisations excédant ce montant maximal sont imputées à un régime complémentaire non enregistré et non capitalisé. Dans le régime non enregistré, le revenu de placement est imputé au compte du

participant à un taux équivalant au taux de rendement obtenu dans le compte du régime de retraite enregistré du participant.

La tranche du compte du participant constituée par la Société est acquise immédiatement à l'adhésion. Le compte du participant est distribué lorsque celui-ci quitte la Société.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DE LA SOCIÉTÉ

Aucun administrateur ni aucun membre de la haute direction n'ont contracté de prêt auprès de la Société.

PRESTATIONS VERSÉES EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Par le passé, aucun des contrats de travail conclus entre la Société et un membre de la haute direction visé n'avait prévu le versement de prestations advenant la cessation d'emploi ou un changement de contrôle de la Société. Cependant, en 2022, dans le cadre du processus de planification de la relève de la direction et du conseil, la Société et M. M.H. McCain ont conclu une entente prévoyant les principales modalités du passage de M. M.H. McCain du poste de chef de la direction et président-directeur du conseil d'administration à celui de président-directeur du conseil d'administration, et cette entente contient certaines dispositions en matière de cessation d'emploi. Aux termes de cette entente, une fois que M. M.H. McCain aura quitté son poste de chef de la direction, si une situation de cessation d'emploi se produit pendant qu'il agit en qualité de président-directeur du conseil d'administration, son indemnité de départ, y compris le traitement des attributions en circulation aux termes du PILT, doit être calculée conformément aux pratiques habituelles de la Société en fonction de son régime de rémunération globale de 2022, puisqu'il s'agit du dernier exercice complet de son mandat de chef de la direction. Aucun autre membre de la haute direction visé n'a conclu un contrat de travail qui prévoit des modalités applicables en cas de cessation d'emploi ou de changement de contrôle.

La Société a adopté des règles qui régissent l'échéance des unités détenues par les employés aux termes du PILT de 2006 et des options détenues aux termes du plan de 2004 et du plan d'options qui s'appliquent en cas de cessation d'emploi pour compléter les modalités des documents relatifs aux plans. Advenant un changement de contrôle, aucune prestation n'est versée, sauf si une perte d'emploi est également survenue. Cette exigence de respecter les deux conditions est parfois appelée le « double critère de déclenchement ». Ces règles s'appliquent à tous les participants aux plans, y compris les membres de la haute direction visés.

Raison de la cessation d'emploi	Expiration anticipée des UATI et des UAR ¹⁾	Expiration anticipée des options ¹⁾
Licenciement motivé par la Société	Les UATI et les UAR échoient à la date de cessation d'emploi.	Toutes les options acquises et non acquises échoient à la date de cessation d'emploi.
Démission volontaire	Les UATI et les UAR échoient à la date de cessation d'emploi.	Les options non acquises échoient à la date de cessation d'emploi. Les options acquises échoient 90 jours après la date de cessation d'emploi.
Cessation d'emploi attribuable au décès de l'employé	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date du décès échoient à la date du décès. Les UATI et les UAR attribuées au moins six mois avant la date du décès sont détenues par la succession de l'employé jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi et les options non acquises dont les droits ne seront pas acquis, selon les dispositions de l'attribution, dans les 12 mois suivant la date du décès échoient à la date du décès. Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date du décès dont les droits seront acquis, selon les dispositions de l'attribution, dans les 12 mois suivant la date du décès échoient 15 mois après la date du décès. Les options acquises échoient 15 mois après la date du décès.
Licenciement non motivé par la Société	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de cessation d'emploi. Un nombre calculé au prorata ²⁾ des UATI et des UAR attribuées au moins six mois avant la date de cessation d'emploi est détenu jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises échoient à la date de cessation d'emploi. Les options acquises échoient 90 jours après la date de cessation d'emploi.
Retraite du secteur ³⁾	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de cessation d'emploi. Les UATI et les UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite sont détenues jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date de la retraite et les options acquises sont détenues jusqu'à ce qu'elles soient exercées ou jusqu'à la date normale d'échéance.

Raison de la cessation d'emploi	Expiration anticipée des UATI et des UAR ¹⁾	Expiration anticipée des options ¹⁾
Retraite normale ⁴⁾	<p>Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite.</p> <p>Les UATI et les UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite sont détenues jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.</p>	<p>Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite.</p> <p>Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date de la retraite et les options acquises sont détenues jusqu'à ce qu'elles soient exercées ou jusqu'à la date normale d'échéance.</p>
Retraite anticipée ⁵⁾	<p>Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de la retraite.</p> <p>Un nombre calculé au prorata²⁾ des UATI et des UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite est détenu jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.</p>	<p>Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite.</p> <p>Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date de la retraite dont les droits ne seront pas acquis, selon les dispositions de l'attribution, dans les 12 mois suivant la date de la retraite échoient à la date de la retraite.</p> <p>Les options acquises et les options non acquises dont les droits seront acquis dans les 12 mois suivant la date de la retraite expirent 15 mois après la date de la retraite.</p>

Remarques :

- (1) Toutes les UATI, les UAR et les options échoient à la date ou aux dates établies par le conseil d'administration au moment de l'attribution, conformément aux modalités du plan en question. Les commentaires indiqués dans le tableau s'appliquent à l'expiration anticipée en cas de cessation d'emploi avant la date d'exercice ou de distribution. Les droits sur toutes les options attribuées aux termes du plan de 2004 ont été acquis.
- (2) À l'échéance, l'employé recevra une proportion de la distribution à laquelle il aurait eu droit s'il avait continué à travailler pour la Société. La proportion équivaut au nombre de jours à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de la cessation d'emploi ou de la retraite, ou au nombre de jours à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de distribution.
- (3) L'expression « retraite du secteur » s'entend d'une cessation d'emploi qui n'est pas un licenciement motivé par la Société qui survient à un moment où l'employé a au moins 55 ans et compte au moins cinq (5) années de service. De plus, l'employé convient de n'offrir aucun service, directement ou indirectement, à une autre société ou organisation qui est en concurrence avec la Société dans le secteur dans lequel le dirigeant offrait ses services à la Société. Si l'employé ne respecte pas ces conditions de non-concurrence, les options dont il n'a pas déjà acquis les droits au moment du manquement échoient au moment du manquement, et les options dont les droits sont acquis échoient cinq jours ouvrables après le manquement.
- (4) Le terme « retraite normale » s'entend d'une cessation d'emploi qui n'est pas un licenciement motivé par la Société qui survient à un moment où l'employé a au moins 60 ans et compte au moins 10 années de service.
- (5) Le terme « retraite anticipée » s'entend d'une cessation d'emploi qui n'est pas un licenciement motivé par la Société qui survient à un moment où l'employé a au moins 55 ans et compte au moins 10 années de service.

DESCRIPTION DU PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS ET DES PLANS INCITATIFS D'ACHAT D'ACTIONS ET TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES

PLAN INCITATIF D'ACHAT D'ACTIONS DE 2004

Le plan incitatif d'achat d'actions de 2004 (le « plan de 2004 ») a été adopté le 8 septembre 2004, et sa dernière modification remonte au 25 janvier 2016. Lors de son adoption, le plan de 2004 prévoyait l'attribution d'options sur actions et d'UATI. Le 25 janvier 2016, le conseil a mis fin aux attributions d'UATI aux termes du plan de 2004 en réduisant le nombre d'actions réservées aux fins d'émission d'UATI pour le faire passer au nombre d'UATI distribuées antérieurement. À la date des présentes, il n'y a aucune UATI en circulation aux termes du plan de 2004. Par conséquent, les renseignements ci-dessous concernant le plan de 2004 portent uniquement sur les options sur actions.

Admissibilité

Aux termes du plan de 2004, le conseil est autorisé à attribuer des options sur actions aux employés à temps plein de la Société, de ses sociétés affiliées et de toute société de personnes dont la Société est un associé.

Prix d'exercice des options

Les options devant être attribuées aux termes du plan de 2004 peuvent être exercées à un prix qui ne doit pas être inférieur à leur valeur marchande au moment de leur attribution. Aux fins du plan de 2004, la valeur marchande correspond au cours moyen pondéré à la Bourse de Toronto pour les cinq jours précédant la date d'attribution.

Nombre d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émises à la suite de l'exercice d'options aux termes du plan de 2004 est de 14 077 799, déduction faite des actions émises après le 8 septembre 2004 à la suite de l'exercice d'options attribuées aux termes d'un plan antérieur d'options sur actions. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'options aux termes du plan de 2004 au 31 décembre 2022.

	Options	
	Nombre d'actions ou d'options ⁽¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ⁽¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options ou à la distribution d'UATI aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 et de plans antérieurs	13 160 441	
Actions retirées dans le cadre d'une remise des options	525 774	
Options attribuées et en circulation aux termes du plan de 2004	391 510	0,3 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	74 ans	0,0 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	14 077 799	

Remarque :

- (1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2022 en fonction du nombre d'actions en circulation à cette date, à savoir 122 548 872.

Périodes d'exercice, durée des options et cessibilité

Les options attribuées ont une durée de sept ans qui peut toutefois être portée à dix ans au gré du conseil.

Habituellement, les options sont incessibles. Le conseil est toutefois autorisé à permettre à un participant de céder ses attributions à une société de portefeuille en propriété exclusive, à un régime enregistré d'épargne-retraite ou à un fonds enregistré de revenu de retraite créé par le participant ou pour son compte ou dont celui-ci est bénéficiaire.

Les précisions relatives aux périodes d'exercice, à l'expiration des options attribuées aux termes du plan de 2004 et aux règles connexes en matière de cessation d'emploi qui ont été approuvées par le CRHR sont résumées dans le tableau se trouvant sous la rubrique « Prestations versées en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » de la présente circulaire.

Limites imposées à la participation d'un particulier et d'un initié

Le nombre d'actions réservées aux fins d'émission ou émises en faveur d'une personne aux termes du plan de 2004, conjugué aux actions pouvant être émises aux termes des autres modes de rémunération fondée sur des titres de la Société, ne peut pas dépasser 5 % des actions émises et en circulation de la Société. Le nombre d'actions réservées aux fins d'émission ou émises aux termes du plan de 2004 en faveur d'initiés, conjugué aux actions pouvant être émises aux initiés aux termes des autres modes de rémunération fondée sur des titres de la Société, ne peut à aucun moment dépasser 10 % des actions en circulation de la Société.

Ajustements au capital social

Les ajustements apportés aux conditions dont sont assorties les options en circulation sont autorisés aux termes du plan de 2004 dans le cas d'une restructuration du capital de la Société, notamment une fusion, un regroupement ou un arrangement, un fractionnement ou un regroupement d'actions ordinaires ou une restructuration analogue du capital ou un versement de dividendes en actions, qui ne constitue pas un « changement de contrôle » (au sens donné à ce terme dans le plan de 2004). Si la structure du capital de la Société est modifiée d'une quelconque façon, le conseil apportera les modifications aux conditions des attributions d'options en circulation qu'il juge équitables afin de préserver les droits et obligations proportionnels des participants.

Acquisition des droits

Aux termes du plan de 2004, le conseil est autorisé à fixer des restrictions à l'acquisition des droits en fonction du temps et en fonction du rendement pour les attributions d'options. Advenant un changement de contrôle de la Société, le conseil peut accélérer l'acquisition des droits sur les options en circulation, auquel cas les options qui ne seront pas exercées à la suite du changement de contrôle s'éteindront. De la même façon, le conseil peut en tout temps accélérer l'acquisition des droits sur des options dans les cas de retraite, de décès ou de cessation d'emploi d'un participant pour un autre motif.

Modification

Le Plan de 2004 stipulait initialement que le conseil peut, sous réserve d'approbation par les bourses, modifier, suspendre ou résilier le plan à condition que cette action i) ne modifie pas les droits ni les obligations découlant d'une attribution consentie préalablement à un employé sans son consentement ou ii) ne reporte pas l'échéance d'options au-delà de 10 ans après la date d'attribution. Le 24 avril 2008, les actionnaires ont approuvé une résolution modifiant le plan de 2004 afin de revoir les dispositions modificatrices dans le but de prévoir plus clairement les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires et de reporter automatiquement la date d'échéance d'une option en circulation aux termes du plan à 10 jours suivant la période d'interdiction de négociation dans les cas où l'option viendrait à échéance dans les deux jours suivant la période d'interdiction de négociation.

LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC. PLAN D'OPTIONS MODIFIÉ

Le plan d'options modifié (le « plan d'options ») a d'abord été adopté et approuvé par les actionnaires en janvier 2016, puis a été modifié, avec l'approbation des actionnaires, en 2019 et en 2021 afin d'augmenter le nombre d'actions autorisées aux fins d'émission. Des précisions relatives au plan d'options se trouvent ci-dessous.

Admissibilité

Le conseil est autorisé à attribuer des options sur actions aux termes du plan d'options aux employés à temps plein et à temps partiel de la Société, de ses sociétés affiliées et de toute société de personnes dont la Société est un associé, ainsi qu'à des experts-conseils. Les administrateurs externes sont expressément exclus du plan d'options.

Prix d'exercice des options

Les options devant être attribuées aux termes du plan d'options peuvent être exercées à un prix qui ne doit pas être inférieur à leur valeur marchande au moment de leur attribution. Aux fins du plan d'options, la valeur marchande correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume à la Bourse de Toronto pour les cinq jours précédant la date d'attribution.

Nombre d'actions

Au 31 décembre 2022, le nombre maximal d'actions pouvant être émises à la suite de l'exercice d'options aux termes du plan d'options est de 8 500 000.

	Options	
	Nombre d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options aux termes du plan d'options	60 190	
Options attribuées et en circulation aux termes du plan d'options	5 708 170	4,7 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	2 731 640	2,2 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	8 500 000	

Remarque :

- (1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2022 en fonction du nombre d'actions en circulation à cette date, à savoir 122 548 872.

Périodes d'exercice, durée des options et cessibilité

Les options attribuées peuvent avoir une durée maximale de dix ans. Malgré la limite de dix ans, la Société a comme pratique d'attribuer des options d'une durée de sept ans.

Les détails relatifs aux périodes d'exercice, à l'expiration des options attribuées aux termes du plan d'options et aux règles connexes en matière de cessation d'emploi qui ont été approuvées par le CRHR sont résumés dans le tableau se trouvant sous la rubrique « Prestations versées en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle » de la présente circulaire.

Habituellement, les options sont incessibles, sauf si elles sont destinées à un cessionnaire admissible, au sens donné à ce terme dans le *Règlement 45-106 sur les dispenses de prospectus*, dans sa version modifiée de temps à autre.

Remise des options

Le plan d'options permet à un porteur d'options, au lieu d'exercer les options dont il a acquis les droits, de les remettre aux fins d'annulation et de recevoir le nombre d'actions correspondant à la valeur dans le cours des options remises. Par exemple, un employé souhaite exercer 1 000 options à un prix d'exercice de 15 \$ par action à un moment où les actions ont une valeur marchande de 20 \$. Normalement, l'employé paierait un total de 15 000 \$ pour le prix d'exercice et procéderait à la vente de 750 actions sur le marché pour financer la somme de 15 000 \$. En choisissant de remettre ses options aux termes du plan d'options, l'employé reçoit seulement 250 actions et remet les options associées aux 750 actions au lieu de payer le prix d'exercice. Il s'agit d'une solution de rechange aux programmes d'exercice sans décaissement des courtiers qui réduit la dilution et permet à un employé d'éviter une vente sur le marché qu'il pourrait être obligé d'effectuer pour financer le prix d'exercice des options. Sauf en ce qui concerne le produit du prix d'exercice précité, cette solution de rechange n'a aucune incidence fiscale ou autre incidence négative sur la Société. Cependant, les options remises sont réputées avoir été exercées aux fins des actions réservées aux termes du plan d'options.

Limites imposées à la participation d'un particulier et d'un initié

Le nombre d'actions pouvant être émises aux termes du plan d'options en faveur d'initiés, conjugué aux actions pouvant être émises aux initiés à tout moment aux termes des autres modes de rémunération fondée sur des titres de la Société, ne peut pas dépasser 10 % de toutes les actions émises et en circulation de la Société. De plus, le nombre d'actions pouvant être émises en faveur d'initiés au cours d'un exercice donné aux termes du plan d'options et de tout autre mode de rémunération fondée sur des titres de la Société ne peut pas dépasser 10 % des actions émises et en circulation de la Société. Le plan d'options ne prévoit aucun nombre maximal d'actions pouvant être émises à un particulier aux termes du plan d'options et de tout autre mode de rémunération fondée sur des actions (exprimé sous forme de pourcentage ou autrement).

Ajustements au capital social

Les ajustements apportés par le conseil aux conditions dont sont assorties les options en circulation, sans l'approbation des actionnaires, sont autorisés aux termes du plan d'options dans le cas d'une restructuration du capital de la Société, notamment une fusion, un regroupement ou un arrangement, un fractionnement ou un regroupement d'actions ordinaires ou une restructuration analogue du capital ou un versement de dividendes en

actions, qui ne constitue pas un « changement de contrôle » (au sens donné à ce terme dans le plan d'options). Si la structure du capital de la Société est modifiée d'une quelconque façon, le conseil, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'approbation des actionnaires, apportera les modifications aux conditions des attributions d'options en circulation qu'il juge équitables afin de préserver les droits et obligations proportionnels des participants.

Acquisition des droits

Aux termes du plan d'options, le conseil est autorisé à fixer des restrictions à l'acquisition des droits en fonction du temps et en fonction du rendement pour les attributions d'options. Advenant un changement de contrôle de la Société, le conseil peut accélérer l'acquisition des droits sur les options en circulation, auquel cas les options qui ne seront pas exercées à la suite du changement de contrôle s'éteindront. De la même façon, le conseil peut en tout temps accélérer l'acquisition des droits sur des options dans les cas de retraite ou de cessation d'emploi d'un participant pour un autre motif.

Modification

Le conseil peut, de temps à autre, sans préavis et sans l'approbation des actionnaires, modifier, suspendre ou résilier le plan d'options ou toute option attribuée aux termes du plan d'options, s'il le juge approprié; il est toutefois entendu qu'une telle modification, suspension ou résiliation du plan d'options ou de toute option attribuée aux termes de celui-ci ne doit pas entraver de façon importante les droits d'un porteur d'options aux termes du plan d'options sans le consentement du porteur d'options concerné, à moins que le conseil détermine que cet ajustement est nécessaire ou souhaitable afin de respecter les lois sur les valeurs mobilières ou les exigences de la Bourse de Toronto qui s'appliquent. Cependant, l'approbation des actionnaires doit être obtenue pour toute modification qui :

- (a) augmente le nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du plan d'options, sauf conformément aux dispositions du plan d'options qui permettent au conseil d'apporter des ajustements équitables advenant une opération touchant la Société ou son capital-actions;
- (b) augmente ou élimine la limite de 10 % qui s'applique aux actions émises ou pouvant être émises à des initiés;
- (c) réduit le prix d'exercice d'une option (à cette fin, une annulation ou une résiliation d'une option d'un porteur d'options avant sa date d'expiration à des fins de réémission d'une option au même porteur d'options à un prix d'exercice inférieur doit être considérée comme une modification visant à réduire le prix d'exercice d'une option), sauf conformément aux dispositions du plan d'options qui permettent au conseil d'apporter des ajustements équitables advenant une opération touchant la Société ou son capital-actions;
- (d) prolonge la durée d'une option au-delà de la date d'expiration initiale (sauf dans les cas où la date d'expiration serait advenue au cours d'une période d'interdiction applicable au porteur d'options ou dans les cinq jours ouvrables suivant l'expiration de cette période d'interdiction);
- (e) permet qu'une option soit susceptible d'exercice plus de 10 ans après sa date d'attribution (sauf dans les cas où la date d'expiration serait advenue au cours d'une période d'interdiction de la Société);
- (f) permet aux membres du conseil qui ne sont pas des employés de la Société de recevoir des options aux termes du plan d'options;
- (g) permet le transfert d'options à une personne qui n'est pas un cessionnaire autorisé ou autrement qu'à des fins normales de règlement de succession;
- (h) élimine ou réduit la portée des modifications qui nécessitent l'approbation des actionnaires.

Parmi les exemples de modifications qui peuvent être apportées par le conseil sans l'approbation des actionnaires, il y a notamment les modifications touchant l'annulation et l'expiration en cas de cessation d'emploi et les modifications touchant les dispositions en matière d'acquisition des droits sur les options.

Renseignements sur le plan de rémunération fondée sur des titres au 31 décembre 2022

Le tableau suivant présente des renseignements au 31 décembre 2022 relativement aux plans de rémunération fondée sur des titres de la Société.

Les options sur actions et les UATI qui ont été émises en faveur des employés sont décrites dans les états financiers consolidés audités de 2022 de la Société. Les états financiers consolidés audités peuvent être consultés sur le site Web de la Société, au www.mapleleaffoods.com, et sur SEDAR, au www.sedar.com.

Catégorie de plan	Nombre de titres à émettre à l'exercice d'options, de bons de souscription et de droits en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en circulation b)	Nombre de titres restant disponibles pour des émissions ultérieures aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a) c)
Plans de rémunération fondée sur des titres approuvés par les porteurs de titres ¹⁾	6 099 680	26,82 \$	2 731 714
Total ²⁾	6 099 680	26,82 \$	2 731 714

Remarques :

- (1) Options attribuées aux termes du plan de 2004 et du plan d'options.
- (2) En 2006, la Société a instauré le PILT de 2006 aux termes duquel les attributions sont réglées sous forme d'actions achetées à la Bourse de Toronto. Les attributions consenties aux termes du plan ne sont pas incluses dans le tableau ci-dessus étant donné que ces montants ne seront pas réglés au moyen d'actions nouvellement émises.

Dilution totale aux termes de tous les plans d'options sur actions à l'intention des employés

Le tableau ci-dessous indique la dilution potentielle totale associée aux deux plans de rémunération fondée sur des titres nouvellement émis, soit le plan de 2004 et le plan d'options.

	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Options attribuées et en circulation	6 099 680	5 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	2 731 714	2,2 %
Total	8 831 394	7,2 %

Remarque :

- (1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2022 en fonction du nombre d'actions en circulation à cette date, à savoir 122 548 872.

Taux d'absorption aux termes de tous les plans d'options sur actions à l'intention des employés

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'options sur actions attribuées (déduction faite de toute annulation en cas de cessation d'emploi) sous forme de pourcentage du nombre moyen d'actions en circulation (le « taux d'absorption ») au cours des trois derniers exercices.

	2020	2021	2022
Attributions nettes aux termes du plan de 2004	0	0	0
Attributions nettes aux termes du plan d'options	1 377 400	1 240 650	611 700
Attributions nettes aux termes de tous les plans de rémunération fondée sur des titres nouvellement émis	1 377 400	1 240 650	611 700
Taux d'absorption ¹⁾	1,16 %	1,01 %	0,59 %
Taux d'absorption, déduction faite des annulations ¹⁾	1,11 %	1,00 %	0,49 %

Remarque :

- (1) Le taux d'absorption d'un exercice se calcule en divisant le nombre d'options attribuées par le nombre moyen pondéré d'actions en circulation au cours de cet exercice.

PILT DE 2006

En 2006, le conseil a adopté un plan de rémunération incitative fondée sur des actions (le « PILT de 2006 ») à l'intention des employés, y compris les dirigeants. Le PILT de 2006 prévoit à la fois des attributions dont les droits sont acquis en fonction du temps (UATI) et des attributions dont les droits sont acquis en fonction du rendement (UAR). À l'échéance, les participants reçoivent une action entièrement libérée pour chaque UAR détenue dont les droits sont acquis. En ce qui concerne les UAR, le nombre d'actions à distribuer à l'échéance est assujéti à un ajustement à la hausse ou à la baisse visant à correspondre au respect des critères pour l'acquisition des droits en fonction du rendement. Les actions requises aux fins de la distribution à l'échéance, une fois que les exigences en matière de rendement et du nombre d'années de service ont été remplies, seront acquises sur le marché libre par une fiducie créée à cette fin, acquisition dont les frais seront réglés par la Société. En 2013, le conseil a modifié le PILT de 2006 afin de permettre que les distributions puissent être effectuées soit sous forme d'actions, soit sous forme de paiement en espèces d'une valeur équivalente. Le conseil a aussi modifié le plan en 2015 afin de permettre que les distributions soient effectuées après déduction des impôts pour satisfaire aux exigences en matière de retenues d'impôt.

Admissibilité

Aux termes du PILT de 2006, le conseil est autorisé à verser des attributions d'UATI et d'UAR aux employés (à temps plein et à temps partiel) et aux experts-conseils de la Société, de ses sociétés affiliées et de ses associés.

Acquisition des droits aux termes du PILT de 2006

À la fin de la période d'acquisition des droits en fonction du temps, chaque UATI permet à l'employé de recevoir une action entièrement libérée de la Société. En ce qui concerne les UAR, le nombre d'actions à remettre à la fin de la période de rendement est ajusté pour tenir compte du respect des critères applicables pour l'acquisition des droits en fonction du rendement.

Nombre d'actions

Le PILT de 2006 est financé au moyen d'actions achetées sur le marché libre et non d'actions nouvellement émises. Il n'existe pas de limite précise quant au nombre d'UATI ou d'UAR pouvant être émises.

Durée des UATI, annulation et cessibilité

La durée maximale des UATI et des UAR est d'environ trois ans. Sauf si le CRHR en décide autrement, le PILT de 2006 exige que les participants soient des employés de la Société à la date du règlement des attributions (la « date de distribution »). Les participants qui quittent leur emploi au sein de la Société avant la date de distribution pour quelque raison que ce soit voient leur droit de recevoir des UATI ou des UAR annulé. À sa discrétion, le CRHR peut accélérer l'acquisition des droits sur les UATI ou les UAR détenues par un participant et permettre la distribution d'actions relativement à des UATI ou à des UAR arrivant à échéance dont les droits sont acquis à un participant qui a cessé d'être un employé de la Société avant la date de distribution. Les UATI et les UAR sont incessibles. Le conseil et le CRHR ont prolongé les périodes d'acquisition des droits pour les porteurs d'UATI et d'UAR en cas de cessation d'emploi dans certaines conditions. Pour obtenir des précisions, consultez la rubrique « Prestations versées en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle ».

Limites imposées à la participation d'un particulier et d'un initié

Les attributions ne sont pas réglées au moyen d'actions nouvellement émises. Il n'y a pas de limite à la participation d'un particulier.

Ajustements au capital social

Le conseil doit modifier les conditions des attributions en circulation aux termes du PILT de 2006, s'il le juge équitable, afin de préserver les droits et obligations proportionnels des participants dans le cas d'une restructuration du capital de la Société, notamment une fusion ou un arrangement, un fractionnement ou un regroupement d'actions ordinaires ou une restructuration analogue du capital ou un versement de dividendes en actions, qui ne constitue pas un « changement de contrôle » (au sens donné à ce terme dans le PILT de 2006).

Acquisition des droits

Aux termes du PILT de 2006, le conseil est autorisé à fixer des critères d'acquisition des droits en fonction du temps et en fonction du rendement pour les attributions. Advenant un changement de contrôle de la Société, le conseil peut accélérer l'acquisition des UATI et des UAR en circulation, auquel cas les attributions dont les droits ne seront pas acquis à la suite du changement de contrôle échoiront. De la même façon, le conseil peut en tout temps accélérer l'acquisition des droits sur les UATI et les UAR dans les cas de retraite, de décès ou de cessation d'emploi d'un participant pour un autre motif et permettre la distribution d'actions relativement aux UATI d'un participant ayant cessé d'être un employé de la Société avant la date de distribution.

Modification

Le PILT de 2006 stipule actuellement que le conseil peut modifier, suspendre ou résilier le plan à condition que cette action ne modifie pas les droits ni les obligations découlant d'une attribution consentie préalablement à un employé sans son consentement.

PLAN D'ACHAT D' ACTIONS ET D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES

Le plan d'UAD a été adopté le 21 mars 2013, approuvé par les actionnaires le 2 mai 2013, puis approuvé par la Bourse de Toronto. Il prévoit l'attribution d'UAD aux administrateurs admissibles.

Admissibilité

Seuls les administrateurs externes de la Société ont le droit de participer au plan d'UAD.

Choix de participer

La participation au plan d'UAD est volontaire. Aux termes du plan d'UAD, les administrateurs admissibles peuvent choisir chaque année de recevoir leurs acomptes et leurs jetons de présence sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires de la Société (ou toute combinaison des deux).

Si un administrateur admissible choisit de recevoir, en totalité ou en partie, ses acomptes et ses jetons de présence sous forme d'actions ordinaires de la Société, chaque trimestre, à des dates prédéterminées, la Société ou son délégué rachète, au nom des administrateurs participants, des actions ordinaires cotées à la Bourse de Toronto au cours du marché d'une valeur correspondant à la rémunération que l'administrateur a choisi de recevoir en actions ordinaires. La Société prend les dispositions nécessaires à l'achat des actions ordinaires et prend à sa charge les commissions et les frais d'administration. Les actions ordinaires acquises pour le compte d'un administrateur admissible doivent être enregistrées au nom indiqué par l'administrateur.

Si un administrateur admissible choisit de recevoir ses acomptes et ses jetons de présence, en totalité ou en partie, sous forme d'UAD, la Société inscrit à un compte qu'elle a établi à cet effet dans ses livres le nombre d'UAD reçues. Le nombre d'UAD que reçoit un administrateur admissible correspond i) au montant de ses jetons de présence et de l'acompte qu'il a choisi de recevoir sous forme d'UAD, divisé par ii) le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution des UAD. La date d'attribution, sauf si le CGE en décide autrement, sera le premier jour ouvrable suivant le 14^e jour du mois suivant la fin de chaque trimestre civil. Les UAD peuvent donner lieu à des dividendes sous forme d'UAD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la Société. Le nombre d'UAD supplémentaires reçues à la suite du versement d'un dividende sur les actions ordinaires équivaut i) a) au montant du dividende par action ordinaire multiplié par b) le nombre d'UAD détenues dans le compte du participant à la date du versement du dividende, divisé par ii) le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant immédiatement la date de référence pour le versement de dividendes.

Distribution sur les UAD

Les participants ne peuvent pas recevoir de distribution sur les UAD, notamment, avant de cesser d'être des administrateurs de la Société. La valeur d'une UAD faisant l'objet d'une distribution est calculée à une date future prédéterminée (qui peut tomber plus d'un an après que le participant cesse d'être administrateur), ou à une date antérieure au gré du participant ou de sa succession. En général, la valeur d'une UAD (ou le nombre d'actions ordinaires à distribuer) ne peut être déterminée au cours des deux jours ouvrables suivant une période d'interdiction applicable aux administrateurs alors en poste de la Société, mais doit être déterminée au dixième jour ouvrable suivant la fin de cette période d'interdiction.

Dans le cadre du plan d'UAD, la Société peut, à son gré, choisir le mode selon lequel elle versera une distribution sur ses UAD. Les distributions peuvent être versées sous les formes suivantes : i) des actions ordinaires nouvellement émises par la Société dont le nombre correspond au nombre entier d'UAD (arrondi à la baisse) inscrit au compte du participant à la date de distribution; ii) des actions ordinaires rachetées par la Société ou son délégué à la Bourse de Toronto dont le nombre correspond au nombre total d'UAD (arrondi à la baisse) inscrit dans le compte du participant à la date de distribution; ou iii) un paiement forfaitaire en espèces correspondant au nombre d'UAD (arrondi à la baisse) dans le compte du participant à la date de distribution, multiplié par le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant immédiatement la date de distribution (ou toute combinaison des options i), ii) ou iii)). Les fractions d'UAD sont réglées en espèces selon le calcul indiqué en iii) ci-dessus. Toute distribution sur le compte d'UAD est effectuée après déduction des retenues d'impôt applicables.

La Société ou son délégué doit effectuer les achats à la Bourse de Toronto conformément aux politiques et aux procédures de la Bourse de Toronto.

La Société assumera le coût des commissions et toutes les autres charges engagées dans le cadre de l'émission de ses actions ordinaires nouvellement émises ou de l'achat d'actions ordinaires à la Bourse de Toronto, et toutes les actions ordinaires émises ou acquises en faveur d'un participant devront être inscrites au nom indiqué par le participant et devront être livrées selon les instructions de celui-ci.

Nombre d'actions

Conformément au plan d'UAD, la Société peut émettre au plus 700 000 actions ordinaires nouvellement émises. Toutefois, la Société ou son délégué peut acheter un nombre d'actions ordinaires illimité à la Bourse de Toronto pour régler les UAD en circulation aux termes du plan d'UAD ou assujetties à celui-ci, sous réserve des

exigences de la Bourse de Toronto. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'UAD aux termes du plan d'UAD au 31 décembre 2022.

	Nombre d'actions ou d'UAD ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions nouvellement émises aux termes d'une distribution d'UAD		0,00 %
UAD attribuées et en circulation	371 771	0,30 %
UAD disponibles au titre d'attributions futures ²⁾	328 229	0,27 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	700 000	0,57 %

Remarques :

- (1) Le nombre d'UAD et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2022.
- (2) Le nombre d'UAD disponibles au titre d'attributions futures qui seront réglées en actions nouvellement émises est établi en présumant que la totalité des UAD attribuées et en circulation à l'heure actuelle seront réglées au moyen d'actions nouvellement émises. Les UAD peuvent être réglées soit en espèces, soit en actions rachetées à la Bourse de Toronto.

Taux d'absorption aux termes du plan d'UAD à l'intention des administrateurs

Le tableau suivant indique le nombre d'UAD émises à l'égard des honoraires des administrateurs et du réinvestissement de dividendes, après déduction des distributions non réglées au moyen d'actions nouvellement émises, ainsi que les taux d'absorption correspondants sous forme de pourcentage du nombre moyen d'actions en circulation au cours des trois derniers exercices.

	2020	2021	2022
UAD émises à l'égard des honoraires des administrateurs	53 251	53 033	53 513
UAD émises aux fins du réinvestissement de dividendes	6 210	7 739	10 745
Nombre total d'UAD attribuées	59 461	60 772	64 258
Taux d'absorption¹⁾	0,05 %	0,05 %	0,05 %
Taux d'absorption, déduction faite des distributions non réglées en actions nouvellement émises ¹⁾	0,05 %	0,02 %	0,05 %

Remarque :

- (1) Le taux d'absorption d'un exercice se calcule en divisant le nombre d'UAD à l'égard des honoraires des administrateurs et du réinvestissement de dividendes par le nombre moyen d'actions en circulation. Le taux d'absorption se calcule aussi en déduisant du nombre d'UAD émises le nombre d'UAD distribuées non réglées sans les actions nouvellement émises.

Limites imposées à la participation d'un particulier et d'un initié

Le nombre d'actions ordinaires émises aux termes du plan d'UAD en faveur d'initiés au cours d'un exercice donné, ce qui comprend les actions ordinaires émises en faveur d'initiés de la Société selon tous les autres modes de rémunération fondée sur des titres de la Société, ne peut pas dépasser 10 % du nombre total d'actions ordinaires émises et en circulation de la Société.

De plus, le nombre d'actions ordinaires pouvant être émises en faveur d'initiés de la Société aux termes du plan d'UAD et de tous les autres modes de rémunération fondée sur des titres de la Société ne peut pas dépasser 10 % du nombre total d'actions émises et en circulation de la Société.

Le plan d'UAD ne prévoit aucun nombre maximal d'actions pouvant être émises à un particulier aux termes du plan d'UAD et de tout autre mode de rémunération fondée sur des actions (exprimé sous forme de pourcentage ou autrement).

Ajustements au capital social

Le nombre d'UAD (et le nombre connexe d'actions ordinaires disponibles aux fins de distribution) en circulation aux termes du plan d'UAD doit être rajusté, le cas échéant, si le conseil le juge approprié, afin de préserver les participations proportionnelles des participants aux termes du plan d'UAD à la suite d'un fractionnement, d'un regroupement, du versement d'un dividende en actions, d'une restructuration du capital, d'un reclassement, d'un échange ou d'autres modifications touchant les actions ordinaires, ou à la suite du regroupement, de la fusion, de la scission, de la vente, de la location ou de l'échange de la totalité ou de la quasi-totalité des biens de la Société ou d'une autre distribution (autre que des dividendes ordinaires en espèces) des actifs de la Société aux actionnaires.

Transferts des UAD

Sauf si la loi l'exige, les droits des participants aux termes du plan d'UAD et les UAD détenues par ces participants ne sont ni cessibles ni transférables, sauf par testament ou succession ab intestat. La Société peut céder ses droits aux termes du plan d'UAD à toute société issue d'une fusion, d'une restructuration, d'un regroupement ou d'un arrangement de la Société ou à toute société qui acquiert la totalité ou la quasi-totalité des actifs ou des activités de la Société.

Incidence du décès d'un participant

Au décès d'un participant, un versement au titre des UAD en circulation du participant sera effectué à l'intention de la succession de ce participant le dernier jour ouvrable du mois suivant d'au moins 180 jours la date à laquelle la Société a été avisée du décès du participant, à moins que la succession du participant n'ait choisi, avant cette date, que le versement soit fait ultérieurement, pourvu que cette date soit, au plus tard, i) le dernier jour ouvrable de l'année civile suivant celle au cours de laquelle est survenu le décès du participant ou ii) 15 jours ouvrables après la date de distribution du participant établie d'une autre manière aux termes du plan d'UAD, selon la première des deux éventualités. Des règles semblables mais différentes s'appliquent aux participants qui sont des contribuables des États-Unis. Le versement au titre de ces UAD en circulation est réglé en espèces et (ou) en actions ordinaires au gré de la Société et il doit équivaloir au montant qui aurait autrement été versé au participant aux termes du plan d'UAD, calculé en utilisant la date du décès du participant, ou la date choisie par la succession, comme date de distribution.

Si un participant décède au cours de son mandat d'administrateur, le dernier versement trimestriel de ses honoraires et acomptes, le cas échéant, sera effectué en espèces, malgré le choix qu'il aurait pu faire précédemment.

Modifications

Le plan d'UAD peut être modifié, suspendu ou résilié par le conseil, sous réserve des dispositions de la loi en vigueur (y compris, sans s'y limiter, les règles, règlements et politiques de la Bourse de Toronto, le cas échéant, qui exigent l'approbation des actionnaires ou de tout organisme gouvernemental ou organisme de réglementation).

Le conseil peut apporter toute modification quelle qu'elle soit au plan d'UAD sans demander l'approbation des actionnaires, sauf pour les modifications suivantes qui nécessitent l'approbation des actionnaires :

- (i) les modifications du nombre maximal fixe d'actions ordinaires pouvant être nouvellement émises aux termes du plan d'UAD, y compris une augmentation du nombre maximal fixe d'actions ordinaires pouvant être nouvellement émises aux termes du plan d'UAD (autrement qu'à la suite d'ajustements habituels du capital social, comme il est prévu dans le plan d'UAD) ou la conversion d'un nombre maximal fixe d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du plan d'UAD en un pourcentage maximal fixe;
- (ii) les modifications visant à élargir les catégories d'administrateurs admissibles ayant le droit de participer au plan d'UAD, et qui permettraient l'élargissement ou l'augmentation de la participation d'initiés;
- (iii) les modifications permettant le transfert ou la cession d'une UAD, sauf par testament ou succession ab intestat;
- (iv) les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires en vertu des lois applicables (y compris, sans s'y limiter, les règles, règlements et politiques de la Bourse de Toronto, le cas échéant).

Parmi les modifications qui peuvent être apportées au plan d'UAD sans l'approbation des actionnaires, mentionnons :

i) celles qui sont de nature technique ou administrative ou ii) celles qui sont nécessaires pour rendre le plan d'UAD conforme aux exigences des lois ou des règlements applicables (y compris, sans s'y limiter, les règles, règlements et politiques de la Bourse de Toronto), à moins que de telles modifications ne doivent être approuvées par les actionnaires en vertu des lois ou des exigences réglementaires applicables.

Toutefois, aucune modification, suspension ou résiliation du plan d'UAD ne peut avoir une incidence défavorable sur les UAD attribuées antérieurement sans le consentement de l'administrateur concerné. Si le conseil choisit de résilier ou de suspendre le plan d'UAD, aucune nouvelle UAD ne sera émise, mais les UAD antérieurement créditées demeureront en circulation (sans toutefois donner droit à des dividendes, sauf au gré du conseil) et devront être payées conformément aux modalités du plan d'UAD.

AUTRES QUESTIONS

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Société souscrit pour ses administrateurs et ses dirigeants une assurance-responsabilité d'un montant de garantie de 60 000 000 \$. Aux termes de cette assurance, les Aliments Maple Leaf est remboursée pour les paiements qu'elle doit faire aux termes des dispositions d'indemnisation pour le compte de ses administrateurs et dirigeants, sous réserve d'une franchise de 300 000 \$ par événement. Les administrateurs et les dirigeants reçoivent aussi un remboursement pour les pertes qu'ils subissent dans l'exercice de leurs fonctions et pour lesquelles ils ne sont pas indemnisés par les Aliments Maple Leaf. Sont exclus de la couverture les actes illégaux et les actes ayant pour résultat un profit personnel.

Pour le dernier exercice terminé, le total des primes d'assurance-responsabilité versées par la Société pour ses administrateurs et ses dirigeants s'est élevé à 499 608,90 \$, taxes comprises. Ces primes ne sont payées d'aucune façon par les administrateurs ou les dirigeants.

INTÉRÊTS DES PERSONNES INFORMÉES DANS DES TRANSACTIONS IMPORTANTES

Sauf indication dans les présentes, les personnes informées de la Société, selon la définition de ce terme indiquée dans le Règlement 51-102, et les candidats proposés à titre d'administrateur de la Société, ainsi que les associés et membres du groupe de ces personnes, n'ont eu aucun intérêt important direct ou indirect, depuis le 1^{er} janvier 2022, relativement à une transaction réelle ou proposée qui a touché ou qui touchera de façon importante la Société ou une de ses filiales.

AUTRES AFFAIRES

La direction de la Société n'a connaissance d'aucune question devant être soumise à l'assemblée, à part celles dont il est fait mention dans l'avis de convocation.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Proposition retirée

Une proposition d'un actionnaire a été reçue dans le cadre de l'assemblée annuelle de 2023 et a été retirée par la suite. Voici un résumé de la proposition retirée et de la réponse des Aliments Maple Leaf :

- Proposition retirée : Il a été proposé que le conseil publie un rapport, à un coût raisonnable et sans communiquer de renseignements exclusifs, qui présente les résultats d'une évaluation indépendante des répercussions sur les droits de la personne qui cerne et examine les répercussions réelles et éventuelles des activités commerciales de la Société et de sa chaîne d'approvisionnement au Canada sur les droits de la personne des travailleurs migrants.
- Réponse des Aliments Maple Leaf : La Société a discuté avec l'auteur de la proposition des nombreuses mesures nécessaires pour assurer la protection des travailleurs migrants auxquels elle fait appel dans le cadre de ses activités. Les travailleurs migrants constituent une partie importante de la main-d'œuvre canadienne. Les politiques et les pratiques adoptées par la Société visent à protéger l'ensemble de sa main-d'œuvre, y compris les travailleurs migrants. Bien que la Société estime que ses politiques et ses pratiques sont adéquates, elle croit également que l'intégration d'une évaluation des répercussions sur les droits de la personne aux nombreux outils qu'elle utilise pour faire progresser sa stratégie de ressources humaines est une mesure supplémentaire qu'elle pourrait prendre afin de comprendre son rendement à cet égard. Elle compte entreprendre une telle évaluation en 2024, et pourra donc communiquer les leçons qu'elle en tirera dans son rapport intégré en 2025.

Date limite de soumission des propositions des actionnaires pour la prochaine assemblée annuelle

Les actionnaires qui désirent présenter une proposition à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2024 doivent faire parvenir la proposition à la Société, à l'attention du secrétaire général de la Société, à l'adresse suivante : 6985 Financial Drive, Mississauga (Ontario) Canada L5N 0A1. Afin que la proposition figure dans les documents de sollicitation de procurations envoyés aux actionnaires pour cette assemblée, la proposition doit être reçue par la Société au plus tard le 24 novembre 2023, et doit être conforme aux exigences de l'article 137 de la Loi.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

On doit s'adresser à la secrétaire générale par courriel à Corporate.Secretary@mapleleaf.com ou par écrit à Les Aliments Maple Leaf Inc., 6985, Financial Drive, Mississauga (Ontario) Canada L5N 0A1 pour se procurer des

exemplaires de documents additionnels de la Société, notamment des exemplaires de la notice annuelle la plus récente, du rapport annuel, y compris les états financiers consolidés audités et le rapport de gestion du dernier exercice complet, des états financiers intermédiaires et de la circulaire d'information de la direction portant sur la plus récente assemblée annuelle de ses actionnaires. Les renseignements ci-dessus et des renseignements supplémentaires relatifs à la Société se trouvent sur le site Web de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com. Des renseignements financiers figurent dans les états financiers consolidés audités et dans le Rapport de gestion de l'exercice le plus récent de la Société.

APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS

Le contenu de la présente circulaire et son envoi ont été approuvés par les administrateurs de la Société.

S. Hathaway

Vice-présidente principale, avocate générale, Communications et secrétaire générale

Mississauga (Ontario) Canada

Le 15 mars 2023

ANNEXE A : MESURES NON CONFORMES AUX IFRS

Bénéfice d'exploitation ajusté, BAIIA ajusté et BAI ajusté

Le bénéfice d'exploitation ajusté, le BAIIA ajusté et le BAI ajusté sont des mesures non conformes aux IFRS qu'utilise la direction pour évaluer les résultats d'exploitation. Le BAI ajusté est la mesure de rendement utilisée aux fins du PICT de la Société. On le calcule à partir du BAIIA ajusté.

- Par définition, le bénéfice d'exploitation ajusté est le bénéfice avant impôts ajusté en fonction des éléments qui ne sont pas considérés comme étant représentatifs des activités d'exploitation courantes de l'entreprise, ainsi que de certains éléments associés à des opérations dont l'incidence économique se répercutera sur le bénéfice enregistré lors de périodes futures au moment de la vente ou du transfert de l'actif sous-jacent.
- Le BAIIA ajusté correspond au bénéfice d'exploitation ajusté, majoré de la dépréciation et de l'amortissement des actifs incorporels, ajusté en fonction des éléments compris dans les autres charges qui ne sont pas considérés comme étant représentatifs des activités d'exploitation courantes de l'entreprise.
- Le BAI ajusté est une mesure du bénéfice avant impôts qu'utilise la direction pour évaluer les résultats d'exploitation. Par définition, il s'agit du bénéfice ajusté en fonction des éléments qui ne sont pas considérés comme étant représentatifs des activités d'exploitation courantes de l'entreprise, ainsi que des éléments associés à des opérations dont l'incidence économique se répercutera sur le bénéfice enregistré lors de périodes futures au moment de la vente ou du transfert de l'actif sous-jacent.

Le tableau ci-dessous établit un rapprochement du bénéfice (ou de la perte) avant impôts, tel qu'il est présenté conformément aux IFRS dans les états financiers consolidés audités, avec le bénéfice d'exploitation ajusté, le BAIIA ajusté et le BAI ajusté pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022, comme il est indiqué ci-dessous.

(\$ millions) ⁽¹⁾ (Unaudited)	2022			
	Meat Protein Group	Plant Protein Group	Non-Allocated ⁽²⁾	Total
Earnings (loss) before income taxes	123.2	(344.6)	(77.6)	(299.0)
Interest expense and other financing costs	-	-	56.0	56.0
Impairment of goodwill	-	190.9	-	190.9
Other expense	5.0	1.8	7.5	14.4
Restructuring and other related costs	7.5	22.6	-	30.1
Earnings (loss) from operations	135.8	(129.3)	(14.0)	(7.6)
Start-up expenses from Construction Capital ⁽³⁾	54.5	4.8	-	59.3
Change in fair value of biological assets	-	-	15.1	15.1
Unrealized gain on derivative contracts	-	-	(1.1)	(1.1)
Adjusted Operating Earnings	190.3	(124.5)	-	65.7
Depreciation and amortization	193.5	18.9	-	212.4
Items included in other income (expense) representative of ongoing operations ⁽⁴⁾	(5.0)	0.2	(0.5)	(5.3)
Adjusted EBITDA	378.7	(105.4)	(0.5)	272.9
Less: Interest allocated back to segments	(46.3)	(9.8)	-	(56.0)
Less: Depreciation	(193.5)	(18.9)	-	(212.4)
Adjusted EBT	139.0	(134.1)	(0.5)	4.4
add back allowable STIP adjustments	8.9			
Adjusted EBT for STIP	147.9			

Notes

(1) Totals may not add due to rounding

(2) Non-Allocated includes eliminations of inter-segment sales and associated cost of goods sold, and non-allocated costs which are comprised of income and expenses not separately identifiable to reportable segments or are not part of the measures used by the Company when assessing a segment's operating results.

(3) Start-up expenses are temporary costs as a result of operating new facilities that are or have been classified as Construction Capital. These costs include but are not limited to training, product testing, yield and labour efficiency variances, duplicative overheads and other temporary expenses required to ramp-up production.

(4) Primarily relates to legal settlements, gains and losses on investments, gains and losses on disposal of long-term assets, and other miscellaneous expenses.

Rendement de l'actif net (RAN)

Pour calculer le **rendement de l'actif net**, il faut diviser le bénéfice avant intérêts et impôts par l'actif net moyen. Le rendement de l'actif net est utilisé par la direction dans l'évaluation des projets d'immobilisations et à titre de mesure du rendement à long terme de la Société, car il favorise les améliorations du bénéfice, dans la mesure où les actifs et les capitaux sont utilisés judicieusement. En tant que mesure de rendement aux fins du PILT, il vise à encourager l'investissement rentable, car il incite les participants à optimiser la valeur et le rendement de leurs investissements actuels.

ANNEXE B : INFORMATION PROSPECTIVE

La présente circulaire contient de l'information prospective fondée sur les attentes, les estimations, les projections et les hypothèses actuelles des Aliments Maple Leaf à la lumière de son expérience et de sa perception des tendances historiques. Plus précisément, la présente circulaire contient de l'information prospective sur la vision, les objectifs, la rémunération, l'atténuation des risques, les plans de relève ainsi que les stratégies, les plans et les projets organisationnels et opérationnels de la Société. L'information prospective peut comporter des risques connus et inconnus, et il se peut que les résultats réels diffèrent de façon importante des résultats prévus ou sous-entendus dans ces énoncés. Veuillez consulter la rubrique sur l'information prospective de notre rapport de gestion annuel de 2022 et de notre notice annuelle de 2022 ainsi que la rubrique sur les facteurs de risque de notre notice annuelle de 2022 pour en savoir plus sur les hypothèses et les risques associés à l'information prospective qui figure dans le présent document. Ces énoncés sont formulés uniquement à la date de la présente circulaire. Les Aliments Maple Leaf n'est soumise à aucune obligation de modifier ou de mettre à jour publiquement l'information prospective contenue dans le présent document, sauf lorsque la loi l'exige.

ANNEXE C : DÉFINITIONS ET ACRONYMES

Expression	Acronyme
Bénéfice avant impôts	« BAI »
Bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements	« BAIIA »
Bourse de Toronto	« TSX »
Circulaire d'information de la direction	« Circulaire »
Comité d'audit	« CA »
Comité de gouvernance d'entreprise	« CGE »
Comité de sécurité et durabilité	« CSD »
Comité des ressources humaines et de la rémunération	« CRHR »
Conseil d'administration des Aliments Maple Leaf Inc.	« conseil »
Équipe de la haute direction	« EHD »
Les Aliments Maple Leaf Inc.	« Les Aliments Maple Leaf », « AML » ou la « Société »
Loi canadienne sur les sociétés par actions	« Loi »
McCain Capital Corporation	« MCC »
McCain Capital Inc.	« MCI »
Membres de la haute direction visés	« MHDV »
Plan incitatif à court terme	« PICT »
Plan incitatif à long terme	« PILT »
Système électronique de données, d'analyse et de recherche	« SEDAR »
Unités d'actions différées	« UAD »
Unités d'actions liées au rendement	« UAR »
Unités d'actions temporairement inaccessibles	« UATI »

