



LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

Rapport produit conformément à la *Loi*
sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants
dans les chaînes d'approvisionnement (« Loi sur l'esclavage moderne »)

Exercice financier 2025

1. Introduction

Les Aliments Maple Leaf s'engage à garantir que tout travail au sein de notre organisation et de notre chaîne d'approvisionnement est effectué librement, sans contrainte. Nous respectons le principe selon lequel tout emploi doit être volontaire et nous interdisons toute forme de travail forcé, de servitude pour dettes, de travail sous contrat contraignant ou de travail non volontaire, y compris le travail carcéral, l'esclavage ou la traite de personnes, dans l'ensemble de nos activités et de celles de nos partenaires.

La promotion de la responsabilité sociale, de la conformité réglementaire et de la protection des droits de la personne dans l'ensemble de notre exploitation et de notre chaîne d'approvisionnement est au cœur de notre mission et se reflète dans nos valeurs et nos actions. Nous nous opposons sans équivoque à toute forme de travail forcé et de travail des enfants et nous veillons à respecter les normes d'éthique les plus strictes. Nous nous attendons à ce que nos administrateurs, dirigeants, membres de l'équipe, fournisseurs et filiales agissent avec intégrité et se conforment à l'ensemble des lois, règlements et exigences qui s'appliquent aux Aliments Maple Leaf sur chaque territoire où nous exerçons nos activités.

Grâce à la mise en œuvre de notre Code de conduite et de notre Code de conduite des fournisseurs, appuyée par la supervision de notre programme de conformité sociale et de responsabilité, nous demeurons résolus à détecter, prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants.

Le présent rapport a été préparé conformément à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) pour les Aliments Maple Leaf Inc. et ses filiales (collectivement, « les Aliments Maple Leaf » ou « l'entreprise »), lesquelles sont tenues de publier un rapport en vertu de cette loi. Il décrit les mesures prises au cours de l'exercice financier qui a pris fin le 31 décembre 2025 afin de prévenir et d'atténuer le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement.

2. Mesures prises pour prévenir et atténuer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants

Les Aliments Maple Leaf s'oppose fortement à toutes formes de travail forcé, c'est-à-dire toute situation dans laquelle des personnes sont contraintes de travailler sous menace, contrainte ou pénalité sans avoir librement donné leur consentement. Cela comprend le travail carcéral, la servitude pour dettes ou le travail sous contrat contraignant et le travail découlant de la traite de personnes. Notre approche est guidée par les principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT), du Code de base de l'initiative d'éthique commerciale et par toute loi applicable.

Nos politiques interdisent strictement l'emploi de toute personne n'ayant pas atteint l'âge minimum légal pour travailler dans les territoires de compétence où nous exerçons nos activités. Dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement, nous nous attendons à ce que nos partenaires d'affaires et nos fournisseurs respectent les mêmes normes et se conforment à toutes les lois pertinentes en matière de droits de la personne et d'emploi.

Cette dernière année, les Aliments Maple Leaf a pris les mesures suivantes pour prévenir et atténuer le risque relatif au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de ses activités et dans sa chaîne d'approvisionnement.

- Examen annuel des modalités du Code de conduite
- Processus de certification annuelle de la conformité au Code de conduite par les membres salariés de l'équipe
- Processus de certification annuelle et d'attestation de la conformité à la politique Respect en milieu de travail par les membres salariés et les membres de l'équipe de première ligne pour toutes nos usines de fabrication.
- Appliquer de solides pratiques d'intégration et de vérification des employés
- Réalisation de multiples audits indépendants de conformité sociale au sein de nos activités au Canada et aux États-Unis
- Examen annuel des modalités du Code de conduite des fournisseurs
- Normalisation et mise en œuvre de la méthodologie SMETA dans le cadre de notre programme de conformité sociale, une norme d'audit reconnue à l'échelle mondiale et dans l'industrie

3. Structure, activités et chaîne d'approvisionnement

Structure

Les Aliments Maple Leaf, une entreprise axée sur les protéines, est chef de file du secteur des produits de consommation emballés. Elle produit fièrement des aliments délicieux et préparés de manière responsable sous des marques phares telles que Maple Leaf®, Prime de Maple Leaf®, Natural Selections Maple Leaf®, Mighty Protein Maple Leaf^{MC}, Musafir^{MC}, Schneiders®, Halal Mina®, Greenfield Natural Meat Co.®, LightLife® et Field Roast^{MC}. Les Aliments Maple Leaf emploie environ 8 750 personnes, dont environ 5 800 sont couvertes par des conventions collectives. Nous exerçons nos activités principalement au Canada et nous possédons trois usines et un centre d'innovation aux États-Unis. Le siège social de l'entreprise se trouve à Mississauga, en Ontario, et ses actions sont inscrites à la Bourse de Toronto sous le symbole MFI.

Activités et chaîne d'approvisionnement

Du point de vue opérationnel, nous avons des opérations de volaille, des usines de première transformation des aliments et des usines de transformation secondaire d'aliments préparés. Nous vendons les aliments que nous fabriquons par l'entremise de détaillants, de service alimentaire et de réseaux de l'industrie. Nous comptons sur de nombreux fournisseurs d'animaux, d'ingrédients et de biens et services indirects. Notre chaîne d'approvisionnement comprend l'achat d'un large éventail de biens et de services, principalement de sources canadiennes et américaines.

Nous sommes résolument déterminés à nous conformer aux plus hautes normes en matière de respect et d'intégrité dans la conduite de toutes nos relations et activités commerciales. Ces normes s'appliquent à nos activités au sein de notre entreprise et à nos attentes à l'égard de nos fournisseurs et nos entrepreneurs. Nous suivons, dans la mesure du possible, un processus d'approvisionnement équitable en gérant notre chaîne d'approvisionnement de manière efficace et nous déterminons, évaluons et surveillons les secteurs de notre chaîne pouvant présenter un risque de travail forcé ou de travail des enfants.

4. Politiques et processus de diligence raisonnable relatifs au travail forcé et au travail des enfants

Code de conduite

Nos valeurs et notre Code de conduite constituent le fondement de notre façon de fonctionner et de rendre des comptes, en veillant à ce que chaque employé se conforme aux normes éthiques, morales et juridiques les plus élevées. Aliments Maple Leaf ne tolère aucun comportement illégal ou contraire à l'éthique de la part des membres de l'équipe, y compris le recours au travail forcé ou au travail des enfants. Les préoccupations et les infractions peuvent être signalées à la direction, aux Ressources humaines ou par le biais de notre Ligne d'éthique, un service de téléassistance confidentiel exploité par un tiers indépendant. Tous les signalements font l'objet d'un examen, d'une évaluation ou d'une investigation, dont les conclusions sont communiquées au Comité d'éthique et donnent lieu, s'il y a lieu, à des mesures correctives appropriées. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération du conseil d'administration reçoit régulièrement des mises à jour sur les questions de culture et de conduite, notamment sur les signalements adressés à notre Ligne d'éthique et sur les violations de notre Code de conduite.

Code de conduite des fournisseurs

Le Code de conduite des fournisseurs de Maple Leaf précise nos attentes à l'égard des fournisseurs : ils doivent respecter les droits de la personne de tous les travailleurs et veiller à ce qu'ils soient traités avec dignité et équité, conformément aux normes du travail reconnues à l'échelle internationale. Ces attentes s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs, y compris les travailleurs temporaires, migrants, étudiants, contractuels et employés directs. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils maintiennent des contrôles efficaces dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement et auprès de leurs sous-traitants pour :

- S'assurer que tout emploi est volontaire et exempt de travail forcé, de servitude pour dettes, de travail sous contrat contraignant ou de travail issue de la traite de personnes;
- Interdire le travail des enfants en toutes circonstances;
- Respecter toutes les lois applicables relatives aux heures de travail;
- Verser des salaires conformes à toutes les exigences légales;
- Maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement, de violence et de discrimination;
- Respecter la liberté d'association des travailleurs.

Nous encourageons nos fournisseurs à aller au-delà de la simple conformité juridique en adhérant à des normes internationalement reconnues. Cette approche a pour but de faire progresser la responsabilité sociale et environnementale et l'éthique dans la conduite des affaires. La conformité à notre Code ne devrait jamais enfreindre les lois en vigueur sur le territoire. Toutefois, si les normes diffèrent entre celles prévues par le Code de conduite des fournisseurs des Aliments Maple Leaf et celles établies par les lois en vigueur, nous nous attendons à ce que nos fournisseurs respectent la plus exigeante de ces deux normes.

Autres principes et cadres de travail

Les Aliments Maple Leaf appliquent des politiques et des procédures rigoureuses en matière de ressources humaines, appuyées par un programme complet de santé et de sécurité au travail qui renforce nos engagements en matière de conformité sociale. Nos politiques respectent systématiquement, et dépassent souvent, les exigences légales applicables au niveau local et national. Elles sont ancrées dans nos valeurs et nos normes éthiques et guidées par les principaux cadres de référence internationaux, notamment les principes directeurs de l'Organisation des

Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les principales conventions de l'Organisation internationale du travail.

5. Risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et mesures prises pour évaluer ce risque et le gérer

Les Aliments Maple Leaf reconnaît que certains maillons de sa chaîne d'approvisionnement peuvent présenter un risque de travail forcé ou de travail des enfants. Nous identifions et gérons ces risques au moyen des mesures suivantes :

- Mise en pratique de notre Code de conduite et de notre Code de conduite des fournisseurs;
- Mise en application de nos politiques en matière d'achats, de ressources humaines et de santé et sécurité au travail;
- Mise à contribution des membres de l'équipe, des syndicats, des fournisseurs, des clients et des autres parties prenantes pour cerner les risques ou les cas de non-conformité;
- Examen des activités et des pratiques des fournisseurs dans le cadre de notre programme d'évaluation des fournisseurs avant leur intégration;
- Réalisation d'examens et d'évaluations du risque en matière de conformité sociale;
- Obligation de signalement de toute violation potentielle de nos codes;
- Mise à disposition d'une Ligne d'éthique confidentielle et anonyme gérée par un tiers indépendant, enquête sur les préoccupations signalées et mise en œuvre de mesures appropriées;
- Intégration des risques liés à la conformité sociale dans notre analyse de matérialité en matière de durabilité.

L'an dernier, nous avons réalisé des audits de conformité sociale menés par des tiers dans 19 usines de fabrication au Canada et aux États-Unis. Ces audits n'ont révélé aucune incidence négative sur les droits de la personne dans nos activités commerciales. Toutes les mesures correctives recommandées ont été utilisées afin de renforcer nos politiques et nos processus et d'améliorer l'efficacité de notre programme de conformité sociale. Nous demeurons engagés à prévenir et à atténuer toute incidence négative potentielle pouvant survenir au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

6. Mesures prises pour remédier à tout recours au travail forcé ou au travail des enfants

Nous n'avons découvert aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, et aucun ne nous a été signalé.

7. Mesures prises pour remédier aux pertes de revenus des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement

Nous n'avons découvert aucun cas de perte de revenus identifié ou signalé des familles les plus vulnérables engendrées par toute mesure visant à éliminer le recours au travail forcé ou au travail des enfants, dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement.

8. Formation offerte aux employés sur le travail forcé et le travail des enfants

La certification annuelle de notre Code de conduite garantit que les membres d'équipe salariés demeurent informés et reçoivent une formation sur notre code, nos valeurs et nos principales politiques en matière de ressources humaines et de sécurité. Cette certification est soutenue par une formation continue axée sur nos valeurs ainsi que par des communications régulières diffusées sur notre plateforme des employés, OneLeaf.

À l'échelle de notre chaîne d'approvisionnement, les fournisseurs sont tenus d'examiner chaque année notre Code de conduite des fournisseurs. Ce code est largement diffusé et intégré à nos modalités, qu'il s'agisse de bons de commande ou de modèles de contrat.

9. Évaluations de l'efficacité de nos efforts pour éviter le recours au travail forcé ou au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement

Pour réduire et atténuer le risque de recours au travail forcé et au travail des enfants dans le cadre de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement, nous évaluons l'efficacité des mesures que nous prenons.

Activité	Mesure de l'efficacité
Gouvernance	Présentation de rapports trimestriels sur l'éthique au Comité des ressources humaines et de la rémunération, ainsi que de rapports trimestriels sur la santé et la sécurité au travail au Comité de sécurité et durabilité du conseil d'administration. Fiche d'évaluation des rapports d'audit de la conformité sociale Révision annuelle du contenu du Code de conduite et du Code de conduite des fournisseurs Approbation annuelle du Code de conduite par les membres de l'équipe salariés Formation sur le programme « Le travail à la manière de Maple Leaf » destinée aux membres de l'équipe de première ligne, qui sont tenus d'y participer Sélection et évaluation des fournisseurs dans le cadre de l'intégration des nouveaux fournisseurs
Engagement	Engagement des clients et des fournisseurs sur les questions de conformité sociale au sein de notre réseau et de notre chaîne d'approvisionnement pour faire connaître les normes et les pratiques exemplaires
Gestion des risques	Mise à jour périodique de notre analyse de l'importance des enjeux de durabilité pour joindre un grand échantillon de parties prenantes et cerner les problèmes potentiels de conformité sociale Processus liés aux préoccupations en matière de conduite éthique et de signalement
Surveillance	Présélection des fournisseurs Évaluations et audits de diligence raisonnable internes et externes en matière de conformité sociale Rapport du service de téléassistance Ligne éthique (interne et du fournisseur) et suivi de toute plainte au moyen de rapports quotidiens, hebdomadaires et trimestriels Surveillance des reportages des médias sur le risque de recours au travail forcé ou au travail des enfants et prise des mesures qui s'imposent

10. Conclusion

Les Aliments Maple Leaf demeure résolument engagée à faire progresser les droits de la personne, à agir avec intégrité, à exercer ses activités de manière responsable et à traiter toutes les personnes avec respect dans l'ensemble de ses opérations et de sa chaîne d'approvisionnement. Nous continuerons de collaborer avec nos partenaires de l'industrie, nos clients et nos fournisseurs pour renforcer nos pratiques de diligence raisonnable et nous prémunir contre toute forme de travail forcé ou de travail des enfants.

Si vous souhaitez recevoir une copie papier du rapport sans frais, veuillez écrire à Corporate.Secretary@mapleleaf.com. Aliments Maple Leaf s'attend à ce que des copies papier du rapport vous soient envoyées dans les 10 jours suivant la réception de votre demande.

11. Approbation et attestation

Le présent rapport a été approuvé par notre conseil d'administration le 4 mars 2026.

Conformément aux exigences de la Loi et en particulier à l'article 11, j'atteste que j'ai passé en revue l'information contenue dans le rapport pour l'entité ou les entités mentionnées ci-dessus. À ma connaissance et ayant fait preuve de diligence raisonnable, j'atteste que l'information contenue dans le rapport est vraie, exacte et complète à tous égards importants aux fins de la Loi, pour l'année de référence indiquée ci-dessus.

Signé "Michael H. McCain"

Michael H. McCain

Michael McCain—Président-directeur du conseil d'administration, Les Aliments Maple Leaf Inc.

Le 4 mars 2026

Je suis autorisé à engager l'entreprise.