

LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

Invitation aux actionnaires

Le 18 mars 2010

Cher actionnaire,



Les Aliments Maple Leaf Inc.

30 St. Clair Ave. W.

Toronto (Ontario)

Canada M4V 3A2

Téléphone

416-926-2000

Télécopieur

416-926-2018

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires de la société Les Aliments Maple Leaf Inc. qui aura lieu le jeudi 29 avril 2010, à 11 heures, au Toronto Board of Trade, 1 First Canadian Place, 77 Adelaide Street West, Toronto (Ontario). Les questions à traiter sont exposées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui accompagnent la présente.

Nous vous invitons à lire le rapport annuel 2009 ci-joint. Le rapport jette un regard sur le rendement de la société en 2009; il comprend les états financiers et le rapport de gestion de 2009. Dans le rapport annuel, nous décrivons également les progrès réalisés au cours de l'exercice et nous détaillons nos plans pour 2010 et les années suivantes.

Ces sont les actionnaires qui, en définitive, régissent les sociétés. Nous vous recommandons donc d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions et d'exprimer votre opinion sur les questions qui font l'objet d'un vote, que vous assistiez ou non à l'assemblée annuelle. Votre vote est important. Si vous n'avez pas l'intention d'assister à l'assemblée, nous vous saurions gré de signer et dater la procuration ci-jointe et de la retourner sans délai dans l'enveloppe fournie à cette fin pour que les droits de vote rattachés à vos actions soient exercés à l'assemblée conformément à vos directives.

Nous vous remercions de votre appui renouvelé en tant qu'actionnaire de la société et vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le président du conseil,

G. WALLACE F. MCCAIN

Le président et chef de la direction,

MICHAEL H. MCCAIN



LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

AVIS est donné par les présentes que l'assemblée annuelle des actionnaires de la société Les Aliments Maple Leaf Inc. aura lieu le jeudi 29 avril 2010, à 11 heures (heure de Toronto), au Toronto Board of Trade, 1 First Canadian Place, 77 Adelaide Street West, Toronto (Ontario), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice terminé le 31 décembre 2009 et le rapport des vérificateurs portant sur ces états financiers;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. délibérer sur toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou à sa reprise en cas d'ajournement.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe datée du 18 mars 2010 fournit des renseignements supplémentaires sur les questions qui seront traitées à l'assemblée.

Fait à Toronto ce 18^e jour de mars 2010.

Par ordre du conseil d'administration

Le premier vice-président, Transactions et administration, et secrétaire de la société,

R. Cappuccitti

Les actionnaires qui sont dans l'impossibilité d'assister à l'assemblée sont priés de remplir et de retourner le formulaire de procuration ci-joint.

LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

INFORMATION SUR L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») accompagne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« avis de convocation ») de la société Les Aliments Maple Leaf Inc. (« Aliments Maple Leaf » ou la « société »), qui se tiendra le 29 avril 2010, et elle est remise dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la société, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. Le coût de cette sollicitation sera pris en charge par la société. Il est prévu que la sollicitation se fera principalement par la poste, mais des procurations pourront être sollicitées par téléphone, par écrit, par courriel, par télécopieur ou par tout autre moyen électronique, ou encore en personne par des employés de la société ou par des agents de celle-ci, à un coût nominal et habituel.

EXERCICE DES DROITS DE VOTE CONFÉRÉS PAR LES PROCURATIONS

Le formulaire de procuration joint à l'avis de convocation à l'assemblée confère au fondé de pouvoir qu'il désigne un pouvoir discrétionnaire au sujet de toute modification qui serait apportée aux questions énumérées dans l'avis de convocation à l'assemblée ou au sujet de toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée. La direction de la société n'est au courant d'aucune modification aux questions décrites aux présentes ni d'aucune autre question dont l'assemblée pourrait devoir décider.

Les droits de vote rattachés aux actions représentées par les procurations dûment remplies en faveur des personnes dont les noms y sont inscrits donneront à ces personnes le droit de voter en faveur des propositions, ou contre, ou encore de faire connaître leur abstention, conformément aux directives indiquées sur la procuration signée, à l'occasion de tout scrutin pouvant être tenu; en l'absence de telles directives, ces droits de vote seront exercés :

- i) EN FAVEUR de l'élection, à titre d'administrateurs de la société, de chacune des personnes dont le nom figure sur la liste ci-après, sous la rubrique « Élection des administrateurs »;**
- ii) EN FAVEUR de la nomination de KPMG S.R.L./S.E.N.C.R.L., comptables agréés, à titre de vérificateurs de la société et de l'autorisation accordée aux administrateurs de fixer la rémunération des vérificateurs;**
- iii) EN FAVEUR de toute mesure, ou CONTRE, selon ce que le fondé de pouvoir 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.**

Chaque porteur a le droit de nommer une personne ou une société de son choix, qui n'est pas tenue d'être un porteur, pour assister et agir en son nom à l'assemblée. Si vous désirez nommer une personne ou une société autre que celles dont les noms figurent sur le formulaire de procuration, veuillez inscrire son nom à l'endroit prévu à cette fin.

RÉVOCATION

Une procuration dans la forme de celle qui est jointe à l'avis de convocation à l'assemblée peut être révoquée par écrit par un document, y compris une autre procuration, dûment signé par l'actionnaire ou en son nom et déposé au siège social de la société, au 30 St. Clair Avenue West, bureau 1500, Toronto, Canada, M4V 3A2, au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement, ou remise en mains propres au président de l'assemblée le jour de l'assemblée ou de sa reprise en cas d'ajournement.

ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS DE CES ACTIONS

En date du 18 mars 2010, 114 778 702 actions ordinaires avec droit de vote et 22 000 000 d'actions ordinaires sans droit de vote étaient en circulation. La société a été avisée que McCain Capital Corporation (« MCC ») exerce un contrôle ou a la haute main sur 43 212 890 actions ordinaires avec droit de vote (soit 37,7 % des actions avec droit de vote et 31,6 % de l'ensemble des actions) de la société. La société a également été avisée que le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (le « RREO ») exerce un contrôle ou a la haute main sur 26 213 155 actions ordinaires avec droit de vote (soit 22,8 % des actions avec droit de vote) et sur 22 000 000 d'actions ordinaires sans droit de vote de la société. Au total, le RREO détient 35,3 % de l'ensemble des actions de la société.

Chaque action avec droit de vote confère à son porteur une voix à l'assemblée. Les actions sans droit de vote sont convertibles en tout temps au gré du porteur en actions ordinaires avec droit de vote à raison de une pour une, et elles sont automatiquement convertibles en actions à droit de vote à leur cession par le porteur à toute autre personne.

Auront droit de vote à l'assemblée les personnes qui étaient actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 25 mars 2010.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS ET PROPRIÉTAIRES RÉELS

La plupart des actionnaires sont des propriétaires réels qui sont des actionnaires non inscrits. Les actions ordinaires de la société qu'ils détiennent sont immatriculées au nom d'un intermédiaire comme un courtier en valeurs mobilières, une institution financière, un fiduciaire, un dépositaire ou un autre prête-nom qui détient les actions pour leur compte, ou au nom d'une chambre de compensation dont l'intermédiaire est un adhérent (telle Services de dépôt et de compensation CDS inc.). Les intermédiaires sont tenus de transmettre les documents relatifs à l'assemblée aux porteurs non inscrits, à moins de directives contraires du porteur (et tel qu'il est exigé, dans certains cas, aux termes de la réglementation, malgré ces directives).

Les porteurs non inscrits devraient suivre les directives de leurs intermédiaires à l'égard de la procédure à suivre pour l'exercice des droits de vote. Généralement, les intermédiaires fourniront aux porteurs non inscrits a) un formulaire de directives concernant le vote que le porteur non inscrit peut remplir et signer, ou qui permet de voter par un autre moyen comme le téléphone ou Internet, ou b) un formulaire de procuration signé par l'intermédiaire et indiquant le nombre d'actions appartenant au porteur non inscrit, mais non rempli par ailleurs. Cette procédure permet aux porteurs non inscrits de dicter la façon dont seront exercés les droits de vote afférents aux actions ordinaires de la société dont ils sont propriétaires réels.

Les documents destinés aux porteurs de titres sont envoyés aux actionnaires inscrits et non inscrits de la société. Si vous êtes un actionnaire non inscrit de la société, et qu'on vous a envoyé directement ces documents, vos nom et adresse et les renseignements concernant les titres que vous détenez ont été obtenus conformément à la réglementation sur les valeurs mobilières pertinente auprès de l'intermédiaire qui détient ces titres pour votre compte.

En choisissant de vous envoyer directement ces documents, Aliments Maple Leaf (et non l'intermédiaire qui détient les titres pour votre compte) a assumé la responsabilité i) de vous remettre ces documents, et ii) d'exécuter vos instructions de vote. Veuillez transmettre vos instructions de vote au destinataire indiqué dans votre demande d'instructions de vote.

VOTE À L'ASSEMBLÉE PAR LES PROPRIÉTAIRES RÉELS

Seuls les actionnaires inscrits ou leur fondé de pouvoir dûment nommé peuvent voter en personne à l'assemblée. Si un porteur non inscrit désire assister à l'assemblée et voter en personne, il doit inscrire son nom dans l'espace prévu pour le nom du fondé de pouvoir nommé sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de sollicitation de procurations fourni par l'intermédiaire et suivre attentivement les instructions de l'intermédiaire pour le retour des formulaires signés ou d'autres méthodes de réponse.

AFFAIRES DE L'ASSEMBLÉE

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous énumère les noms des candidats proposés au poste d'administrateur de la société qui exerceront leurs fonctions d'administrateur de la société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la société ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment élus ou nommés, à moins que l'un ou l'autre de ces candidats ne soit pas disponible pour occuper sa fonction, auquel cas un remplaçant peut être mis en candidature.

Dans le tableau figurent pour chaque candidat au poste d'administrateur, le cas échéant, des renseignements sur son lieu de résidence, son âge, son occupation principale courante et les principaux postes occupés au cours des cinq dernières années, s'ils diffèrent; une brève description des principaux mandats du candidat à titre d'administrateur, les postes qu'il a occupés et d'autres renseignements pertinents, la date à laquelle il est devenu administrateur de la société, le nombre d'actions ordinaires qu'il possède en propriété effective¹⁾ et le nombre de droits différés à la valeur d'actions (« DDVA ») détenus²⁾, ses fonctions actuelles au sein des comités du conseil d'administration de la société (le « conseil »), s'il est président d'un comité du conseil, les autres mandats d'administrateur de sociétés ouvertes qu'il a remplis au cours des cinq dernières années, et s'il est indépendant au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Des renseignements sur la participation aux réunions de chaque candidat figurent à l'annexe A. Pour de plus amples renseignements sur l'évaluation, la sélection, l'orientation et la formation des administrateurs ainsi que d'autres renseignements sur la gouvernance d'entreprise, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Rapport sur la gouvernance d'entreprise » plus loin.

La société a adopté une politique relative au droit de vote des administrateurs qui est décrite dans le Rapport sur la gouvernance d'entreprise figurant à la page 12 de la présente circulaire. Aux termes de cette politique, si les candidats aux postes d'administrateurs à l'égard desquels une majorité des voix représentées par des formulaires de procuration dûment déposés avant une assemblée des actionnaires de la société font l'objet d'une abstention à l'égard de leur élection, les candidats doivent remettre leur démission au conseil, laquelle sera étudiée dans les plus brefs délais après la réunion. Les autres administrateurs (ou s'il y en a moins de trois, le conseil plénier) doivent décider s'ils acceptent ou non la démission. Un communiqué de presse annonçant leur décision (et les raisons du refus de la démission, le cas échéant) est publié dans les 90 jours après la date de l'assemblée.

Nom	Profession principale et fonctions au sein des comités			
W. Geoffrey Beattie Âge : 50 ans Résidence : Toronto (Ontario) Canada Administrateur depuis le 17 décembre 2008 Indépendant 	PROFESSION : président et chef de la direction, The Woodbridge Company Limited (société de placement privée)			
	BIOGRAPHIE : M. Beattie est président et chef de la direction de même qu'administrateur de The Woodbridge Company Limited. Il est également vice-président du conseil de Thomson Reuters Corporation et président de CTVglobemedia Inc.			
	ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :		ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :	
	Thomson Reuters Corporation Banque Royale du Canada Compagnie Générale Électrique <i>Interpénétration de conseil d'administration d'une société ouverte externe avec M.H. McCain, au conseil de la Banque Royale du Canada.³⁾</i>		Hydro One Inc.	
FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :				
Toutes les réunions régulières du conseil et des comités		10/12 – 83 %		
Conseil d'administration		10/11 – 91 %		
Comité de gouvernance d'entreprise		1/1 – 100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération		3/4 – 75 %		
Comité à vocation particulière		2/3 – 67 %		
TITRES DÉTENUS :				
Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	20 000 ¹⁾	8 889 ²⁾	28 889	331 355 \$
15 février 2009	10 000	325	10 325	103 246 \$

Nom**John L. Bragg, O.C.**

Âge : 69 ans

Résidence : Collingwood
(Nouvelle-Écosse) CanadaAdministrateur depuis le
17 décembre 2008

Indépendant

**Profession principale et fonctions au sein des comités****PROFESSION** : président du conseil, président et cochef de la direction, Oxford Frozen Foods Limited (*fabrication de produits alimentaires*)

BIOGRAPHIE : M. Bragg a fondé, en 1968, Oxford Frozen Foods, qui est désormais un fournisseur international de bleuets sauvages, de carottes, de canneberges, de légumes frits, de fromage et d'autres produits alimentaires congelés. M. Bragg a également fondé Bragg Communications, en 1970. Sous la marque EastLink, Bragg Communications offre des services de télévision par câble et des services Internet et de téléphonie filaire concurrentiels qui rejoignent la presque totalité des principaux centres de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard de même que plusieurs régions dans d'autres provinces canadiennes. EastLink est le cinquième câblodistributeur en importance au Canada. M. Bragg est diplômé de l'Université Mount Allison, au Nouveau-Brunswick, et possède un diplôme double de premier cycle en commerce et en éducation. M. Bragg est Officier de l'Ordre du Canada. Il a reçu des doctorats honorifiques en droit de l'Université Mount Allison, de l'Université Dalhousie, de l'Université Acadia et de l'Université St. Francis Xavier. Il a également été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2003 et il était l'un des quatre premiers membres nommés au Nova Scotia Business Hall of Fame, en 1993.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS

OUVERTES SUIVANTES :

La Banque TD
Empire Company Limited*Aucune interpénétration de conseils**d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾***ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES**

DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Pain Canada Compagnie, Limitée
(jusqu'au 16 décembre 2008)**FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :**

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	10/14 – 71 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %
Comité de vérification	4/5 – 80 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	0/2 – 0 %
Comité à vocation particulière	2/3 – 67 %

TITRES DÉTENUS⁵⁾ :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	190 000 ¹⁾	8 909 ²⁾	198 909	2 281 484 \$
15 février 2009	190 000	325	190 325	1 903 246 \$

Purdy Crawford, C.C.

Âge : 78 ans

Résidence : Toronto
(Ontario) CanadaAdministrateur depuis le
20 juin 1995Administrateur principal
Indépendant**PROFESSION** : conseiller juridique, Osler, Hoskin & Harcourt, S.E.N.C.R.L./s.r.l. (*cabinet d'avocats*)

BIOGRAPHIE : M. Crawford a commencé à pratiquer le droit en 1956 et est devenu associé principal du cabinet Osler, Hoskin & Harcourt en 1970. En 1985, il s'est joint à Imasco Limitée et en est devenu le président et chef de la direction en 1986. M. Crawford a quitté ses fonctions de chef de la direction en 1995, mais est demeuré président externe d'Imasco Limitée, de Services Financiers CT Inc. et d'Hypothèques Trustco Canada jusqu'en 2000. Cette même année, il est retourné chez Osler, Hoskin & Harcourt à titre de conseiller juridique. Récemment, il a été président du comité pancanadien des investisseurs chargé de superviser la restructuration du papier commercial adossé à des actifs de tiers. M. Crawford est chancelier honoraire de l'Université Mount Allison et il a reçu des doctorats honorifiques en droit de l'Université Mount Allison, de l'Université Dalhousie, de l'Université de Windsor et de l'Université du Cap-Breton. En 1996, il a été fait Officier de l'Ordre du Canada et a été promu au titre de Compagnon en 2007. En 2000, il a été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et a reçu l'Ivey Business Leader Award cette même année. M. Crawford détient un baccalauréat en droit de la faculté de droit de Dalhousie ainsi qu'une maîtrise en droit de la Harvard Law School.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS

OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

*Aucune interpénétration de conseils**d'administration de sociétés*
*ouvertes externes.³⁾***ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES**

DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada
Clearwater Seafoods Income Fund Emera Inc.
Foot Locker, Inc. Manitoba Telecom Services Inc.
Seamark Asset Management Limited
Petro-Canada Second Cup**FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :**

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	16/16 – 100 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %
Comité de gouvernance d'entreprise	4/4 – 100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	6/6 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	204 090 ¹⁾	36 687 ²⁾	240 777	2 784 650 \$
15 février 2009	183 090	28 902,3	211 992,3	2 119 923 \$

Nom**Jeffrey Gandz, Ph. D.**

Âge : 65 ans

Résidence : London

(Ontario) Canada

Administrateur depuis le

3 mai 1999

Indépendant

**Profession principale et fonctions au sein des comités**

PROFESSION : professeur, directeur général – conception de programmes, Richard Ivey School of Business, Université Western Ontario

BIOGRAPHIE : M. Gandz a obtenu son Ph. D. en 1978 à l'Université York, à Toronto. Il enseigne à la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario depuis 1977, où il a par ailleurs été doyen associé des programmes, directeur du programme de MBA à la Richard Ivey School of Business et titulaire de la chaire « Canada Trust J. Allyn Taylor and Arthur Mingay in the Global Environment of Business ». M. Gandz s'emploie actuellement à concevoir des programmes de leadership à l'intention d'entreprises nord-américaines et asiatiques et en a récemment conçu pour Le Groupe Financier Banque TD, la Financière Manuvie, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., Petro-Canada, J.D. Irving Limited, HSBC, Hutchison Ports Holdings et Mattel Asia, notamment, et il agit également à titre de consultant pour des organismes des secteurs public et privé en ce qui a trait à leur processus de développement du leadership. Avant d'enseigner à la Richard Ivey School, M. Gandz a travaillé pour Warner-Lambert, Chesebrough-Pond's et Grey Advertising.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS

OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES

DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

*Aucune interpénétration de conseils**d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾***FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :**

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	15/16 – 94 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	6/6 – 100 %
Président, Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3/3 – 100 %
Comité à vocation particulière	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	100 ¹⁾	44 598 ²⁾	44 698	512 687 \$
15 février 2009	100	34 565	34 665	346 652 \$

James F. Hankinson

Âge : 66 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Administrateur depuis le

20 juin 1995

Indépendant



PROFESSION : administrateur de sociétés

BIOGRAPHIE : M. Hankinson a été président et chef de la direction d'Ontario Power Generation Inc. de mai 2005 jusqu'à sa retraite en juin 2009. Il a acquis une vaste expérience de la gestion d'entreprises dans le domaine de l'énergie, du transport, des ressources et de la fabrication. Il a été président et chef de la direction de la Société d'énergie du Nouveau-Brunswick de 1996 à 2002. En 1973, il s'est joint à Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée où il a occupé le poste de président et chef de l'exploitation de 1990 à 1995. Comptable agréé, M. Hankinson possède une maîtrise en administration des affaires de l'Université McMaster et un doctorat honorifique en droit de l'Université Mount Allison. Il siège actuellement aux conseils d'administration de CAE Inc. et de Corporation Shoppers Drug Mart.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS

OUVERTES SUIVANTES :

CAE Inc.

Corporation Shoppers Drug Mart

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES

DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Entertainment One Income Fund

*Aucune interpénétration de conseils**d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾***FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :**

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	17/17 – 100 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %
Comité de vérification	8/9 – 89 %
Président, Comité de gouvernance d'entreprise	4/4 – 100 %
Comité à vocation particulière	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	3 000 ¹⁾	42 307 ²⁾	45 307	519 677 \$
15 février 2009	3 000	31 885	34 885	348 856 \$

Nom**Profession principale et fonctions au sein des comités****Chaviva M. Hošek, Ph. D.**

Âge : 63 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Administratrice depuis le
19 février 2002

Indépendante

PROFESSION : présidente et chef de la direction, Institut canadien de recherches avancées (*institut de recherche sans but lucratif*)BIOGRAPHIE : M^{me} Hošek a reçu son doctorat de l'Université Harvard en 1973. De 1993 à 2000, M^{me} Hošek a occupé le poste de directrice, Politiques et recherches, au sein du Cabinet du Premier ministre pour le Premier ministre Jean Chrétien. Elle a également été ministre du Logement dans le gouvernement de la province d'Ontario et professeure de littérature anglaise à l'Université de Toronto pendant 13 ans. Mme Hošek siège au conseil de Great-West Lifeco Inc. et est administratrice de la Central European University, de La Fondation Pierre Elliott Trudeau, du Leading Edge Endowment Fund et de l'hôpital Mount Sinai. M^{me} Hošek s'est vu décerner trois diplômes honorifiques et elle a été nommée Officier de l'Ordre du Canada en 2006.ADMINISTRATRICE ACTUELLE DES SOCIÉTÉS
OUVERTES SUIVANTES :

Great-West Lifeco Inc.

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Inco Limitée

*Aucune interpénétration de conseils
d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾***FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :**

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	14/14 – 100 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %
Comité de gouvernance d'entreprise	4/4 – 100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3/3 – 100 %
Comité à vocation particulière	2/3 – 67 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	1 610 ¹⁾	20 641 ²⁾	22 251	255 223 \$
15 février 2009	805	16 593	17 398	173 981 \$

Wayne A. Kozun

Âge : 44 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Administrateur depuis le
24 février 2009

Indépendant

PROFESSION : vice-président principal, Actions de sociétés ouvertes, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (le « RREO ») (*caisse de retraite du secteur public*)

BIOGRAPHIE : M. Kozun dirige l'équipe chargée des portefeuilles d'actions de sociétés ouvertes sous gestion active du RREO, y compris les placements relationnels stratégiques, dont la valeur globale dépasse 29 milliards de dollars. M. Kozun est entré en fonction au RREO en 1995. Il occupe, depuis, des postes de responsabilité croissante, dont le plus récent de vice-président, Répartition stratégique de l'actif. Avant de travailler au RREO, M. Kozun a été à la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée et à Northern Telecom. Il est titulaire d'un baccalauréat en ingénierie de l'Université Western Ontario et d'un MBA de la Richard Ivey School of Business. Il possède également le titre d'analyste financier agréé du CFA Institute. M. Kozun a terminé le programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés et attend de se voir décerner le titre IAS.A.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS
OUVERTES SUIVANTES :

Aucune.

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

*Aucune interpénétration de conseils
d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾***FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :**

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	11/11 – 100 %
Conseil d'administration	10/10 – 100 %
Comité de gouvernance d'entreprise	1/1 – 100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	2/2 – 100 %

TITRES DÉTENUS⁴⁾ :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	0 ¹⁾	0 ²⁾	0	0

Nom**Profession principale et fonctions au sein des comités****Claude R. Lamoureux, O.C.**

Âge : 67 ans
 Résidence : Toronto
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le
 24 avril 2008
 Indépendant



PROFESSION : administrateur de sociétés

BIOGRAPHIE : M. Lamoureux a été chef de la direction du RREO (caisse de retraite du secteur public) jusqu'à sa retraite en 2007. Il a été nommé à ce poste en 1990, quand le gouvernement de l'Ontario a créé cette société indépendante pour remplacer la Caisse de retraite des enseignants et des enseignantes de l'Ontario. M. Lamoureux est Officier de l'Ordre du Canada. Actuaire de profession, il s'est joint au RREO après avoir été employé par la Compagnie d'assurance-vie La Métropolitaine, où il avait mené une carrière fructueuse dans les bureaux de New York et d'Ottawa.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS
 OUVERTES SUIVANTES :

Atrium Innovations Inc.
 Northumbrian Water Group PLC
 Xstrata plc

*Aucune interpénétration de conseils
 d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾*

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
 DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Domtar Inc.

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	15/15 – 100 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %
Comité de vérification	5/5 – 100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	9 165 ¹⁾	6 811 ²⁾	15 976	183 249 \$
15 février 2009	3 000	6 693	9 693	96 931 \$

G. Wallace F. McCain, C.C.

Âge : 79 ans
 Résidence : Toronto
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le
 24 avril 1995
 Non indépendant



PROFESSION : président du conseil d'administration, Les Aliments Maple Leaf Inc.

BIOGRAPHIE : M. McCain a été le cofondateur, en 1956, de McCain Foods Limited, qui est devenue l'une des sociétés d'aliments congelés les plus importantes du monde. Il a occupé les fonctions de président et cochef de la direction de McCain Foods Limited jusqu'en 1995, et il en est actuellement vice-président du conseil et administrateur; il est également administrateur d'autres sociétés associées du McCain Foods Group. M. McCain est également administrateur du conseil de la fondation de l'hôpital St. Michael, de Brookfield Asset Management Inc. et de Pain Canada Compagnie, Limitée. M. McCain est Compagnon de l'Ordre du Canada.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS
 OUVERTES SUIVANTES :

Brookfield Asset Management Inc.
 Pain Canada Compagnie, Limitée

*Aucune interpénétration de conseils
 d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾*

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
 DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	8/8 – 100 %
Conseil d'administration	10/11 – 91 %

TITRES DÉTENUS⁴⁾ :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	449 861 ¹⁾	0	449 861	5 159 906 \$
15 février 2009	356 781	0	356 781	3 567 810 \$

Nom**Profession principale et fonctions au sein des comités****J. Scott McCain**

Âge : 53 ans
Résidence : Toronto
(Ontario) Canada
Administrateur depuis le
24 avril 1995
Non indépendant



PROFESSION : président et chef de l'exploitation, Groupe agro-alimentaire, Les Aliments Maple Leaf Inc.

BIOGRAPHIE : Avant de se joindre à Aliments Maple Leaf, en 1995, M. McCain était vice président, Production, de McCain Foods Limited au Canada, société à laquelle il s'était joint en 1978 et où il a gravi les échelons pour occuper des postes supérieurs dans la fabrication et l'exploitation. Il est administrateur de Pain Canada Compagnie, Limitée, ainsi qu'administrateur de McCain Foods Group Inc. Il est membre du conseil d'administration de l'Université Mount Allison et du conseil des Fabricants de produits alimentaires du Canada.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS
OUVERTES SUIVANTES :

Pain Canada Compagnie, Limitée

*Aucune interpénétration de conseils
d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾*

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	8/8 – 100 %
Conseil d'administration	11/11 – 100 %

TITRES DÉTENUS⁴⁾ :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	209 489 ¹⁾	Aucun	209 489	2 402 839 \$
15 février 2009	188 039	Aucun	188 039	1 880 390 \$

Michael H. McCain

Âge : 51 ans
Résidence : Toronto
(Ontario) Canada
Administrateur depuis le
24 avril 1995
Non indépendant



PROFESSION : président et chef de la direction, Les Aliments Maple Leaf Inc.

BIOGRAPHIE : M. McCain s'est joint à Aliments Maple Leaf en avril 1995 à titre de président et chef de l'exploitation. Auparavant, il a œuvré 16 ans auprès de McCain Foods Limited au Canada et aux États-Unis. Avant son départ de cette dernière, en mars 1995, il occupait les fonctions de président et chef de la direction de McCain Foods USA Inc. En janvier 1999, M. McCain a été nommé chef de la direction d'Aliments Maple Leaf. Il est président du conseil et administrateur de Pain Canada Compagnie, Limitée et administrateur de McCain Foods Group Ltd., du American Meat Institute, de la Fondation de CAMH (Centre de toxicomanie et de santé mentale), de MaRS Discovery District et de la Banque Royale du Canada. Il a été administrateur du American Frozen Food Institute et de Bombardier Inc.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS
OUVERTES SUIVANTES :

Banque Royale du Canada
Pain Canada Compagnie, Limitée

*Interpénétration de conseil d'administration
d'une société ouverte externe avec W. Geoffrey Beattie
au conseil de la Banque Royale du Canada.³⁾*

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Bombardier Inc.

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	8/8 – 100 %
Conseil d'administration	11/11 – 100 %

TITRES DÉTENUS⁴⁾ :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	548 138 ¹⁾	Aucun	548 138	6 287 143 \$
15 février 2009	342 573	Aucun	342 573	3 425 730 \$

Nom**Profession principale et fonctions au sein des comités****Diane E. McGarry**

Âge : 60 ans
 Résidence : Fripp Island,
 Caroline du Sud, États-Unis
 Administratrice depuis le
 14 décembre 2005
 Indépendante



PROFESSION : administratrice de sociétés

BIOGRAPHIE : M^{me} McGarry compte plus de 30 ans de service auprès de Xerox Corporation, où elle a occupé des postes touchant la gestion générale internationale, la stratégie, l'exploitation et la commercialisation, notamment cinq ans au Canada à titre de présidente du conseil, et à titre de présidente et chef de la direction de 1993 à 1998; elle a en outre occupé des postes en commercialisation et des postes de gestion aux États-Unis et au Royaume-Uni. Avant de prendre sa retraite en 2005, M^{me} McGarry occupait le poste de chef de la commercialisation, dans le cadre duquel elle était responsable de la commercialisation et des communications intégrées à l'échelle mondiale. M^{me} McGarry est titulaire de cinq doctorats honorifiques qui lui ont été décernés par cinq universités nord-américaines différentes, soit la University of Redlands de Redlands, en Californie, The Ryerson School of Business Management de Toronto, en Ontario, l'Université St. Mary's de Halifax, en Nouvelle-Écosse, l'Université de Waterloo de Waterloo, en Ontario, et le Saint Mary's College de Notre Dame, en Indiana.

ADMINISTRATRICE ACTUELLE DES SOCIÉTÉS
 OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

*Aucune interpénétration de conseils
 d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾*

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
 DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Omnova Solutions Inc.

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	18/18 – 100 %
Conseil d'administration	11/11 – 100 %
Présidente, Comité de vérification	9/9 – 100 %
Comité de gouvernance d'entreprise (jusqu'au 29 avril 2009)	3/3 – 100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	2/2 – 100 %
Comité à vocation particulière	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	0 ¹⁾	17 267 ²⁾	17 267	198 062 \$
15 février 2009	0	6 613	6 613	66 130 \$

Gordon Ritchie

Âge : 66 ans
 Résidence : Ottawa
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le
 30 juin 1995
 Indépendant



PROFESSION : directeur, Affaires publiques, Hill & Knowlton Canada (*société de relations gouvernementales et publiques*)

BIOGRAPHIE : M. Ritchie est également chef de la direction de Strategico Inc. et a été administrateur d'un certain nombre de sociétés canadiennes influentes. Il compte 22 ans de services distingués à la fonction publique, notamment à titre de sous-ministre délégué du ministère de l'Expansion industrielle régionale et de secrétaire adjoint du département d'État au Développement économique. À titre d'ambassadeur des négociations commerciales, M. Ritchie a été l'un des principaux artisans de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis.

ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS
 OUVERTES SUIVANTES :

Aucune

*Aucune interpénétration de conseils
 d'administration de sociétés ouvertes externes.³⁾*

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES
 DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Banque Laurentienne du Canada
 AIG United Guaranty Canada

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	17/17 – 100 %
Conseil d'administration	11/11 – 100 %
Président, Comité des ressources humaines et de la rémunération	6/6 – 100 %
Comité de gouvernance d'entreprise (jusqu'au 29 avril 2009)	3/3 – 100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	2/2 – 100 %
Comité à vocation particulière	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	25 665 ¹⁾	35 883 ²⁾	61 548	705 964 \$
15 février 2009	25 665	25 428	51 093	510 927 \$

Nom	Profession principale et fonctions au sein des comités			
William T. Royan Âge : 42 ans Résidence : Toronto (Ontario) Canada Administrateur depuis le 24 février 2009 Indépendant	PROFESSION : vice-président, Placements relationnels stratégiques, RREO (<i>caisse de retraite du secteur public</i>) BIOGRAPHIE : M. Royan s'est joint au RREO en janvier 2008 à titre de vice-président, Placements relationnels stratégiques, où il procède à des placements stratégiques à grande échelle et à long terme dans des sociétés ouvertes de partout au monde. Avant de se joindre au RREO, il a occupé des postes de haute direction chez Lehman Brothers à New York, au sein du groupe des fusions et de l'unité responsable des stratégies relatives aux actions, la principale division d'investissement de capitaux de Lehman. Il a auparavant travaillé dans le service des fusions et des acquisitions chez J.P. Morgan à New York et à RBC Dominion valeurs mobilières à Toronto. M. Royan est titulaire d'un MBA avec distinction de l'Université de Chicago et d'un baccalauréat en commerce de l'Université de Calgary.			
	ADMINISTRATEUR ACTUEL DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :		ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :	
	Aucune		Aucune	
	Aucune interpénétration de conseils d'administration de sociétés ouvertes externes. ³⁾			
	FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2009 :			
Toutes les réunions régulières du conseil et des comités		15/15 – 100 %		
Conseil d'administration		10/10 – 100 %		
Comité de vérification		5/5 – 100 %		
Comité des ressources humaines et de la rémunération		4/4 – 100 %		
TITRES DÉTENUS ⁴⁾ :				
Année	Actions ordinaires	DDVA	Total des actions ordinaires et des DDVA	Valeur de marché
15 février 2010	0 ¹⁾	0	0	0

Notes :

- 1) Nombre d'actions ordinaires de Les Aliments Maple Leaf Inc. avec droit de vote 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 15 février 2010 et au 18 mars 2010.
- 2) Nombre de DDVA détenus par chaque administrateur aux termes du régime de DDVA pour les administrateurs, au 15 février 2010 et au 18 mars 2010. Le régime est décrit dans la présente circulaire, sous la rubrique « Rémunération des administrateurs », à la page 22.
- 3) Administrateurs ayant siégé ensemble aux conseils d'autres sociétés ouvertes non liées en date du 18 mars 2010. MM. G.W.F. McCain, J.S. McCain et M.H. McCain sont des administrateurs de la filiale détenue à 89,8 % de la société, Pain Canada Compagnie, Limitée.
- 4) MCC est propriétaire de 43 212 890 actions ordinaires avec droit de vote de la société, soit 37,7 % des actions ordinaires avec droit de vote émises et en circulation de la société et 31,6 % de l'ensemble des actions émises et en circulation de la société. La majorité des actions de MCC sont détenues par des membres de la famille de G. Wallace F. McCain, à savoir MM. G. Wallace F. McCain, J. Scott McCain et Michael H. McCain. MM. Kozun et Royan sont respectivement vice-président principal, Actions de sociétés ouvertes, et vice-président, Placements relationnels stratégiques du RREO. Le RREO détient 26 213 155 actions ordinaires avec droit de vote (22,8 % des actions avec droit de vote) et 22 000 000 d'actions ordinaires sans droit de vote (35,3 % de toutes les actions).
- 5) M. Bragg détient 48 530 actions ordinaires de Pain Canada Compagnie, Limitée, filiale de Les Aliments Maple Leaf Inc.

INFORMATION CONCERNANT CERTAINS ADMINISTRATEURS

Au cours des dix ans qui ont précédé la publication de la présente circulaire de sollicitation de procurations :

M. Ritchie était administrateur de Laidlaw Inc. en 2001 au moment où cette société faisait l'objet de procédures judiciaires en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) et de lois comparables aux États-Unis. M. Ritchie n'est plus administrateur de Laidlaw Inc.

M. Crawford était président du conseil d'AT&T Canada lorsque la société a volontairement demandé la protection de ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) en septembre 2002. Grâce à une série de négociations avec les porteurs d'obligations et d'autres créanciers, la société a pu se libérer de la protection de ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada), et elle a été restructurée en avril 2003, sous la dénomination d'Allstream Inc. M. Crawford n'est plus administrateur d'Allstream.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Le conseil d'administration de la société propose de voter en faveur de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre de vérificateurs de la société, et que les actionnaires autorisent les administrateurs à fixer la rémunération des vérificateurs. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommé vérificateur de la société pour la première fois en 1990 et n'a pas interrompu son mandat depuis cette époque. La nomination doit être approuvée par la majorité des voix à l'assemblée annuelle.

Pour les exercices terminés les 31 décembre 2009 et 2008, les honoraires payés par la société pour les services assurés par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. sont ventilés dans le tableau ci-après. Chaque année, le Comité de vérification revoit un sommaire des services assurés par les vérificateurs à la société et à ses filiales. En 2004, le Comité de vérification a établi une politique exigeant l'approbation préalable de tous les services non liés à la vérification qui doivent être exécutés par les vérificateurs externes. Tout mandat accordé par la société à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour des services non liés à la vérification doit être approuvé au préalable par le Comité de vérification. Entre les réunions du Comité de vérification, le président du Comité de vérification se voit déléguer l'autorité d'approuver les mandats. Ces approbations sont présentées au Comité de vérification dans son ensemble à sa réunion suivante. La politique interdit également la prestation, par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., de divers services qui, de l'avis du Comité de vérification, pourrait avoir une incidence sur l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Au cours des deux derniers exercices, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. n'a fourni aucun des services suivants à la société : i) services de tenue de livres et autres services liés aux registres comptables ou aux états financiers; ii) service de conception et de mise en œuvre de systèmes d'information financière; iii) services d'évaluation, opinions sur l'équité du prix offert et rapports sur les apports en nature; iv) services actuariels; v) services d'impartition de la vérification interne; vi) fonctions de gestion; vii) ressources humaines; viii) services de courtage, de conseils en placement ou de services bancaires d'investissement; ix) services juridiques et services d'experts-conseils non liés à la vérification.

Description	2009 (en dollars)	2008 (en dollars)
Honoraires de vérification ¹⁾	1 947 112	2 487 173
Honoraires pour services connexes à la vérification ²⁾	287 240	557 584
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	323 838	778 954
Tous les autres frais ⁴⁾	1 219 501	37 000
Total des honoraires	3 777 691	3 860 711

Notes :

- 1) Vérification des états financiers annuels d'Aliments Maple Leaf (y compris la vérification des filiales).
- 2) Services connexes à la vérification, regroupant principalement les procédés de vérification à des fins de conformité et commerciales, la vérification des états financiers des régimes de retraite des employés qui ne sont pas compris dans les honoraires de vérification, notamment les services de consultation comptable, les lettres d'accord présumé et diverses procédures qui ont été approuvées.
- 3) Pour les services d'observation fiscale, les services-conseils, la planification et la préparation des déclarations au Canada et les services de planification et d'observation fiscales à l'échelle internationale.
- 4) Pour les produits et services autres que ceux compris dans 1) à 3). Les frais de 2009 avaient trait à des services d'expertise comptable judiciaire et les frais de 2008 concernaient des services divers.

RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration et la direction de la société entendent maintenir les normes les plus élevées qui soient en matière de gouvernance d'entreprise. Le conseil assure la gérance globale de la société et s'acquitte de cette responsabilité en examinant, en analysant et en approuvant, avec ou sans modification, sa planification stratégique et sa structure organisationnelle et en supervisant la direction de façon à préserver et rehausser la valeur intrinsèque de la société. Le chef de la direction et les autres hauts dirigeants sont responsables de la gestion des activités dans le cadre de cette structure.

Le conseil a adopté les lignes directrices énoncées ci-dessous et emploie les méthodes et procédés suivants à l'égard des questions de gouvernance d'entreprise :

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

1. Mandat du conseil

Le conseil est responsable de la gérance de la société et s'est donné un mandat formel qui reflète ses responsabilités en ce domaine, dont celles de nomination et de perfectionnement des membres de la direction, de planification stratégique, de suivi du rendement financier, de présentation de l'information financière, de gestion des risques, de surveillance des politiques et procédés, de communication, de divulgation d'informations et de conformité. Le texte intégral du mandat du conseil peut être consulté dans le site de SEDAR (www.sedar.com) et est intégré par renvoi à la présente circulaire de sollicitation de procurations. Sur demande, les porteurs de titres de la société peuvent obtenir sans frais, auprès de la société, un exemplaire du mandat du conseil.

2. Stratégie d'entreprise

La direction est sous la gouverne du chef de la direction qui doit veiller à l'élaboration d'une stratégie d'entreprise à long terme. Le conseil a pour rôle d'examiner, de remettre en question, de valider et, finalement, après qu'on a tenu compte de ses suggestions, le cas échéant, d'approuver les stratégies de la société dans son ensemble et celles de chaque secteur d'exploitation de la société que propose la direction. Même si l'élaboration des stratégies est un processus continu qui ne cesse d'évoluer, le conseil tient chaque année une réunion durant laquelle il se consacre exclusivement à l'examen de la stratégie à long terme de la société. De plus, à peu près tous les deux ans et en alternance, le conseil procède à une analyse exhaustive des activités, de la position concurrentielle et des stratégies de chaque unité d'exploitation.

Il prend également connaissance de rapports périodiques sur les progrès accomplis à l'égard des objectifs stratégiques et prend toutes les décisions importantes à la lumière du plan stratégique.

En 2006, en réponse à un nombre de facteurs sectoriels et commerciaux, la société a effectué une étude stratégique détaillée de ses entreprises et activités liées aux protéines animales, qui a abouti à une révision de son orientation stratégique qui a été annoncée en octobre de la même année. En 2007 et par la suite en 2008, le conseil a supervisé la mise en œuvre de cette stratégie, des mises au point et des présentations écrites détaillées lui ayant été transmises par la direction au cours de chacune de ses réunions régulières. En 2008, les progrès de la transformation stratégique ont ralenti. En août 2008, la société a procédé à un important rappel de produits de viande prêts à manger en raison d'une contamination à la bactérie *Listeria monocytogenes*. De plus, la crise financière amorcée en 2008 a affaibli les marchés du crédit, ce qui a entravé la capacité de la société à vendre certains actifs qui n'étaient plus stratégiques. Le conseil a continué de surveiller le rétablissement de la société à la suite de la situation relative à la *Listeria* de même que la reprise, en 2009, de la transformation stratégique.

3. Planification de la relève

La planification de la relève de la direction est une activité permanente. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération examine annuellement les plans concernant la relève de chaque haut dirigeant et fait part de ses conclusions au conseil. Dans ces plans, le chef de la direction formule des recommandations concernant la personne apte à le remplacer à court et à long terme si un événement imprévu venait à l'empêcher de s'acquitter de ses fonctions, et le successeur, à court et à long terme, de chaque membre de la haute direction. Le Comité des ressources humaines et de la rémunération procède également à un examen global des membres de la haute direction de l'organisation. Étant donné l'importance que revêt cet examen quant à la santé et au succès à long terme de la société, tous les membres du conseil y participent.

4. Communication du conseil avec les intéressés

Le conseil a examiné et approuvé une politique de présentation de l'information de la société. Les administrateurs ou le comité approprié du conseil passent en revue les principaux documents destinés aux actionnaires et aux épargnants, incluant les rapports annuels et trimestriels, les rapports de gestion, les circulaires de sollicitation de procurations, les notices annuelles et les prospectus.

Le conseil est d'avis que la direction doit parler au nom de la société dans ses communications avec le secteur de l'investissement, les médias, les clients, les fournisseurs, les employés, les gouvernements et le public. Si des intéressés s'adressent au président du conseil ou à d'autres administrateurs, la direction en est avisée et elle est consultée afin d'établir ce qu'il convient de faire. Si cela est jugé approprié, les communications destinées à la direction sont présentées au conseil.

5. Gouvernance d'entreprise

Le Comité de gouvernance d'entreprise du conseil a pour responsabilités d'élaborer les principes directeurs, politiques et procédés en matière de gouvernance d'entreprise en vue de leur mise en œuvre par le conseil ainsi que de recommander toute amélioration pouvant y être apportée.

STRUCTURE ET COMPOSITION DU CONSEIL

1. Président du conseil

Après l'avoir approuvée, le conseil revoit régulièrement la description de tâches du président du conseil, document dans lequel sont énoncées ses responsabilités et obligations de reddition de comptes, dont celles d'élaboration de l'ordre du jour des réunions du conseil, de présidence de ces rencontres ainsi que des assemblées des actionnaires et d'évaluation des administrateurs et de l'ensemble du conseil.

2. Premier administrateur

Comme le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, les administrateurs indépendants en ont nommé un au poste de premier administrateur. Entre autres fonctions, lesquelles sont énumérées dans sa description de poste, il doit présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants et s'acquitter des autres responsabilités que ceux-ci lui confient. Le premier administrateur est M. Purdy Crawford.

3. Taille du conseil et sélection des nouveaux candidats au poste d'administrateur

En vertu des statuts de la société, le conseil doit comprendre au moins huit administrateurs, mais pas plus de 18. Suivant ces paramètres, le conseil est libre de choisir le nombre de ses membres. Actuellement, il compte 14 membres. Les deux principaux actionnaires de la société, MCC et le RREO, détiennent au total environ 67 % des actions en circulation et environ 60 % de celles avec droit de vote qui sont en circulation. Ces actionnaires ont précédemment conclu une convention aux termes de laquelle ils ont convenu que le conseil de la société doit être composé d'une majorité d'administrateurs indépendants et, notamment, du chef de la direction, d'au maximum deux administrateurs proposés par le RREO et d'au maximum de trois administrateurs désignés par MCC. La société a été avisée par MCC et le RREO que si elle n'est pas résiliée par anticipation ou modifiée par les parties, la convention conclue entre MCC et le RREO ne sera plus en vigueur après le 30 juin 2010. Le Comité de gouvernance d'entreprise, sous la direction de son président, ainsi que le premier administrateur et le président du conseil gère la nomination des nouveaux administrateurs.

Le Comité de gouvernance d'entreprise tient à jour une liste d'habiletés que doivent respecter les nouveaux candidats afin de le guider dans sa sélection et sa recherche de nouveaux administrateurs. Le Comité sollicite les noms de candidats éventuels. Les autres administrateurs, de même que MCC et le RREO, sont invités à repérer des candidats éventuels aux postes d'administrateurs. Le Comité ajoute les noms des candidats éventuels qui répondent aux besoins du conseil à une liste de candidats qualifiés à partir de laquelle sont faites les nominations.

4. Indépendance des administrateurs

Le conseil a adopté une politique aux termes de laquelle la majorité de ses membres doivent être indépendants, ce qui signifie, pour le conseil, des administrateurs qui ne sont pas des dirigeants et qui 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 perçu comme limitant cette capacité. Le conseil a conclu qu'un administrateur qui n'est pas autrement lié à la société ou à sa direction sera considéré comme indépendant nonobstant l'existence d'une relation avec l'un ou l'autre des actionnaires détenant le contrôle.

Un administrateur ne peut être considéré comme indépendant s'il ne satisfait pas à la définition d'indépendance des administrateurs membres de comités de vérification que stipulent les lois sur les valeurs mobilières pertinentes. Une fois l'an, le conseil passe en revue le rapport du Comité de gouvernance d'entreprise sur l'indépendance des administrateurs.

Aux termes des règles prescrites par une ou plusieurs organisations qui évaluent la qualité de la gouvernance d'entreprise, la société perd des points étant donné que le nombre de candidats provenant de MCC et du RREO, soit 5 personnes sur 14 membres du conseil, dépasse le nombre maximal permis pour obtenir une note de 100 %. De l'avis du conseil, l'affirmation selon laquelle le comité de gouvernance ne peut être composé de cinq administrateurs provenant de MCC et du RREO compte tenu de leur actionnariat dans la société, sous prétexte que cela nuit à la bonne gouvernance, manque de crédibilité.

Le tableau ci-dessous présente les administrateurs 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 envers la société	Indépendant de MCC et du RREO	Relation ayant une incidence sur l'indépendance envers MCC et le RREO
W.G. Beattie	✓		✓	
J.L. Bragg	✓		✓	
P. Crawford	✓		✓	
J. Gandz	✓		✓	
J.F. Hankinson	✓		✓	
C.M. Hošek	✓		✓	
W.A. Kozun	✓			Vice-président principal, Actions de sociétés ouvertes, RREO
C.R. Lamoureux	✓		✓	
D.E. McGarry	✓		✓	
G. Ritchie	✓		✓	
W.T. Royan	✓			Vice-président, Placements relationnels stratégiques, RREO
G.W.F. McCain		Président du conseil		Membre de la famille qui contrôle MCC
J.S. McCain		Président et chef de l'exploitation du Groupe agro-alimentaire		Membre de la famille qui contrôle MCC
M.H. McCain		Président et chef de la direction		Membre de la famille qui contrôle MCC

5. Durée du mandat des administrateurs

Le conseil apprécie la connaissance de l'entreprise et de ses stratégies et activités que les administrateurs acquièrent au fil du temps ainsi que la richesse de leur apport sur une longue période. C'est pourquoi il a établi qu'il n'était pas souhaitable de limiter la durée du mandat de ses membres puisque cela obligerait certains administrateurs qui possèdent une connaissance approfondie de l'entreprise à quitter le conseil. Le conseil s'appuie sur son processus d'évaluation pour assurer le maintien de l'efficacité de chaque administrateur.

6. Composition du conseil

Le Comité de gouvernance d'entreprise passe en revue les compétences, les aptitudes et les qualités des candidats au poste d'administrateur. Cet examen a pour objet de garantir que le conseil est formé de membres qui, à son avis, cumulent les compétences et l'expérience pouvant le mieux assurer une saine gestion de la société. Le Comité de gouvernance d'entreprise tient compte du fait qu'il est souhaitable qu'une certaine diversité des caractéristiques personnelles, à savoir l'âge, le sexe, le lieu de résidence et l'origine ethnique, existe au sein du conseil. Cependant, tous 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 à long terme des actionnaires. Ils doivent également faire preuve d'un esprit critique, d'objectivité, de sens commun et de jugement, démontrer des compétences exceptionnelles dans leur domaine d'expertise et être prêts à consacrer le temps nécessaire aux affaires du conseil.

En plus des caractéristiques d'ordre personnel et autres dont il est fait mention ci-dessus, le conseil cherche à garantir qu'un certain nombre de ses administrateurs possèdent certaines compétences précises qui aident le conseil à s'acquitter de sa fonction de supervision des activités de la société. Ces compétences sont exposées dans le tableau suivant :

Compétence	W.G. Beattie	J.L. Bragg	P. Crawford	J. Gandz	J.F. Hankinson	C.M. Hošek	W.A. Kozun	C.R. Lamoureux	G.W.F. McCain	J.S. McCain	M.H. McCain	D.E. McGarry	G. Ritchie	W.T. Royan
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 pays étrangers ou expérience en commerce international	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Relations avec les gouvernements 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 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 en finance Expérience dans les domaines de la comptabilité, de la présentation de l'information financière et des finances des entreprises	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Droit Formation en droit ou expérience relative aux entreprises commerciales	✓	✓	✓											✓
Conseil d'administration et gouvernance d'entreprise Expérience à titre de membre du conseil d'administration d'une société ouverte autre qu'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 de la haute direction 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		✓		✓	✓			✓			✓			
Ingénierie et gestion de projets Expérience auprès d'organisations ayant entrepris d'importants projets d'investissement en immobilisations	✓				✓				✓	✓	✓	✓		

Le conseil est d'avis que ses administrateurs actuels possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour garantir qu'il puisse, en tant que groupe, remplir son mandat et contribuer à la réussite de la société. Les nominations sont effectuées de façon constante à partir d'un bassin de candidats éventuels qui possèdent des compétences spécifiques figurant dans la liste d'habiletés afin de remplacer certaines des compétences des administrateurs retraités.

7. Vote pour l'élection individuelle des administrateurs

Le conseil a adopté une politique exigeant que les administrateurs soient élus de manière individuelle. Ainsi, tout candidat au poste d'administrateur dans une élection incontestée et à l'égard duquel la majorité des droits de vote rattachés aux actions représentées par des procurations dûment déposées avant l'assemblée des actionnaires durant laquelle les administrateurs doivent être élus (« l'assemblée d'élection ») ont fait l'objet d'une abstention doit remettre sa démission du conseil afin qu'elle soit analysée promptement après l'assemblée d'élection.

Les administrateurs qui ont chacun une majorité de voix en leur faveur à l'occasion de l'assemblée (ou, s'il y a moins de trois administrateurs, le conseil plénier) doivent décider s'ils acceptent ou refusent cette démission. Un communiqué de presse révélant

leur décision (et les motifs de leur refus de la démission, le cas échéant) doit être diffusé dans les 90 jours suivant la date de l'assemblée d'élection.

Le conseil est d'avis que le fait de fonder cette politique sur les droits de vote rattachés aux actions représentées par des procurations remises à l'avance est approprié. En avril 2009, 99,99 % des droits de vote rattachés à toutes les actions devant être exercés à l'assemblée annuelle des actionnaires l'ont été par voie de procurations remises à l'avance.

8. Orientation et formation des administrateurs

Le Comité de gouvernance d'entreprise supervise un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs et offre des occasions de perfectionnement continu à tous les administrateurs.

Dans le cadre des activités d'orientation des nouveaux administrateurs, des renseignements leur sont transmis au sujet de la société et de ses activités ainsi que de la structure du conseil et de ses comités. Chaque nouvel administrateur rencontre, en privé, les hauts dirigeants des unités et divisions fonctionnelles afin de connaître les différentes méthodes et activités de la société et de juger des compétences et aptitudes de l'équipe de direction. La charge de travail et le temps à y consacrer sont clairement expliqués aux candidats au poste d'administrateur avant leur mise en candidature.

De manière plus générale, des exposés et des rapports sur les unités et divisions d'exploitation sont présentés régulièrement au conseil plénier. De plus, des exposés spéciaux sur les modifications ou projets de modifications aux lois et règlements ou sur d'autres questions propres à l'entreprise ou à son secteur d'activités sont faits au conseil et à ses comités.

La société possède un programme appelé « Board Connect » aux termes duquel les administrateurs externes passent une journée par année avec la direction d'une unité ou d'une division fonctionnelle. Ce programme a été élaboré dans le but de permettre aux administrateurs d'étudier plus en profondeur des aspects précis des activités de la société et de favoriser les échanges directs avec le personnel, ce qui leur permet de mesurer la valeur et l'étendue des ressources de gestion.

COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET MANDAT

1. Comités du conseil

Les administrateurs ont établi qu'il devait y avoir quatre comités du conseil, soit i) le Comité de vérification, ii) le Comité de gouvernance d'entreprise, iii) le Comité des ressources humaines et de la rémunération et iv) le Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Cette structure peut changer puisque, de temps à autre, 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. Chaque comité mène ses activités en fonction d'une charte écrite qui souligne ses devoirs et ses responsabilités et qui est approuvée par le conseil. Le rôle du président d'un comité est décrit dans un document renfermant l'ensemble des procédés et politiques.

Les comités du conseil ont pour mission d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Même s'il délègue certaines fonctions à l'un de ses comités, le conseil demeure responsable des questions sur lesquelles chaque comité est appelé à se prononcer. Sauf si cela est précisé de manière explicite dans la charte du comité ou stipulé par résolution du conseil, le rôle d'un comité est d'examiner les questions relevant de son mandat et d'émettre au conseil des recommandations concernant leur approbation.

2. Composition des comités

Le conseil a décidé que chaque comité devait être composé exclusivement d'administrateurs indépendants. En outre, tous les membres du Comité de vérification doivent posséder des compétences financières, au sens donné à cette expression dans les lois sur les valeurs mobilières pertinentes.

Après avoir reçu les recommandations du Comité de gouvernance d'entreprise, le conseil nomme, et ce, une fois l'an ou plus souvent si des postes sont vacants, les membres des comités et choisit habituellement leur président. Les membres des comités demeurent en fonction aussi longtemps que le souhaite le conseil.

Le tableau suivant donne la composition des comités, le nom de leur président et l'année de l'entrée en fonction de chacun (que ce soit à titre de membre ou de président) :

Comité de vérification

D.E. McGarry, présidente depuis 2007	2006
J.L. Bragg	2009
J.F. Hankinson	2003
C.R. Lamoureux	2009
W.T. Royan	2009

Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

J. Gandz, président depuis 2006	2006
J.L. Bragg	2009
C.M. Hošek	2002
W.A. Kozun	2009
D.E. McGarry	2009
G. Ritchie	2009

Comité de gouvernance d'entreprise

J.F. Hankinson, président depuis 2006	2006
W.G. Beattie	2009
P. Crawford	1995
C.M. Hošek	2006
W.A. Kozun	2009

Comité des ressources humaines et de la rémunération

G. Ritchie, président depuis 2006	2000
W.G. Beattie	2009
P. Crawford	1995
J. Gandz	1999
C.R. Lamoureux	2009
W.T. Royan	2009

3. Mandats des comités

Ce qui suit résume les responsabilités et fonctions de chaque comité.

Comité de vérification

- a) Prêter assistance au conseil d'administration de la société 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 principes comptables;
 - iii) la préparation et la vérification 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 d'administration; et
 - vi) le contrôle de certaines autres questions d'ordre financier.
- b) Coordonner et contrôler la nomination, l'indépendance et le rendement des vérificateurs 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 d'administration, 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 au conseil d'administration 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.

Comité de gouvernance d'entreprise

- a) Secondier le conseil d'administration pour ce qui est des questions liées à l'approche de la société en matière de gouvernance d'entreprise, à l'organisation du conseil d'administration 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 d'administration exerce ses fonctions et s'acquitte de ses responsabilités.
- b) Secondier le conseil d'administration 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 d'administration 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 au poste d'administrateur et de membre des comités du conseil ainsi que les compétences financières du Comité de vérification.
- d) Évaluer l'efficacité du conseil, des administrateurs et des membres des comités.

Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité

- a) Évaluer, au nom du conseil d'administration, les efforts que la société déploie en vue de se comporter en bon citoyen pour ce qui est de la protection de l'environnement ainsi que de la santé et de la sécurité de ses employés, ce qui signifie notamment éviter de nuire ou de causer des dommages à l'environnement et veiller à la santé et à la sécurité des employés, des consommateurs des produits de la société et d'autres personnes.
- b) Aider le conseil d'administration à s'assurer que :
 - i) la société a adopté des politiques appropriées en matière d'environnement, de santé et de sécurité (y compris en matière de sécurité des produits) compte tenu des prescriptions de la loi, des exigences réglementaires et des normes de l'industrie dans ces secteurs; et que
 - ii) la société a mis en œuvre et maintient des systèmes de gestion permettant d'assurer que ces politiques sont appliquées.

Comité des ressources humaines et de la rémunération

- a) Analyser et établir, à l'occasion, les politiques et procédures à suivre afin de garantir que tous les employés de la société reçoivent une rémunération équitable et concurrentielle, tout en accordant une attention particulière à la haute direction, et faire des propositions en ce sens au conseil d'administration, comme il est décrit plus particulièrement à la rubrique « Rémunération des hauts dirigeants » du présent document, à partir de la page 27.
 - 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 d'administration 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 à l'égard du montant de la rémunération à verser aux autres hauts dirigeants.
 - d) Aider le conseil d'administration 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 d'administration.
4. Comités à vocation particulière

La société et le conseil mettent sur pied des comités à vocation particulière au besoin. En 2009, un comité à vocation particulière a été formé afin de déterminer si la société devait émettre des actions ordinaires pour satisfaire aux modalités des reçus de souscription émis dans le cadre d'une opération de financement en décembre 2008 ou si elle devait distribuer le produit de ce financement.

Selon les modalités de la convention relative aux reçus de souscription aux termes de laquelle les reçus de souscription ont été émis, la décision d'émettre des actions ou de distribuer le produit de la souscription doit être prise par un comité à vocation particulière du conseil composé de tous les « administrateurs indépendants ». La convention précisait qu'un administrateur n'était considéré indépendant que s'il était considéré comme un administrateur indépendant aux termes de la partie 7 du Règlement 61-101 sur les mesures de protection des porteurs minoritaires lors d'opérations particulières et qu'il s'agissait d'une personne n'ayant jamais eu de lien avec un actionnaire important de la société. Le comité a été formé de tous les administrateurs autres que ceux détenant des reçus de souscription et ceux ayant un lien ou ayant déjà eu un lien avec MCC ou le RREO. Par conséquent, les administrateurs suivants ont fait partie du comité à vocation particulière :

J.F. Hankinson, à titre de président
W.G. Beattie
J.L. Bragg
J. Gandz

C.M. Hošek
D.E. McGarry
G. Ritchie

Le comité à vocation particulière a achevé son évaluation le 28 juillet 2009, et il a déterminé que la société devrait émettre des actions.

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DOCUMENTS

1. Fonctionnement du conseil

De concert avec le président du conseil, le Comité de gouvernance d'entreprise 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.

2. 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.

3. Rencontres à huis clos

Les administrateurs indépendants qui ne sont pas membres de la direction rencontrent à huis clos le premier administrateur, qui agit alors comme président du conseil, à toutes les réunions, y compris celles qui ne sont pas prévues et qui se déroulent au téléphone. Tous les comités tiennent également une séance à huis clos lors de chacune des réunions. Les membres du Comité de vérification se réunissent à huis clos au moins deux fois par année avec les vérificateurs internes et externes afin de maintenir une communication ouverte et sans entraves avec ces groupes.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET ACTIONNARIAT

1. Rémunération des administrateurs

Le conseil a statué que les administrateurs doivent toucher une rémunération d'une forme et d'un montant appropriés et comparables à ce qu'offrent des entreprises semblables et que cette rémunération doit tenir compte de différents facteurs, dont le temps consacré aux fonctions, les responsabilités et les tendances en matière de rétribution des administrateurs.

Une fois l'an, le Comité de gouvernance d'entreprise passe en revue la rémunération des administrateurs, ce qui englobe toutes les formes de rémunération qu'ils reçoivent directement et indirectement. Sur la recommandation du Comité, le conseil a modifié le barème de la rémunération des administrateurs avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010 (se reporter à la page 22).

2. Actionnariat des administrateurs

Le conseil a établi qu'il était souhaitable d'harmoniser les intérêts des administrateurs qui touchent des honoraires (c'est-à-dire à l'exclusion de ceux qui sont des employés à temps plein de la société, de MCC ou du RREO) et ceux des actionnaires en obligeant ces administrateurs à acquérir un nombre minimal d'actions de la société ou d'unités équivalentes. En 2009, le conseil exigeait que les administrateurs détiennent un nombre minimal d'actions de la société ou d'unités équivalentes dont la valeur représente cinq fois leur rétribution annuelle. Ces titres devaient être acquis dans les cinq ans suivant l'élection d'un administrateur, l'adoption de la politique ou toute augmentation du montant de rémunération. En vertu de cette exigence, les titres dont ils sont propriétaires pouvaient être des actions ou des unités équivalentes acquises aux termes du régime de DDVA qui est destiné aux administrateurs (décrit à la page 24). Le conseil a de plus établi que les administrateurs devaient investir annuellement au moins 20 % de leur rémunération en actions ou en DDVA. En juillet 2007, aux honoraires annuels versés en argent aux membres du conseil sont venues s'ajouter 1 500 actions (avant impôts) versées à titre d'acompte. Ce sujet est décrit plus particulièrement à la rubrique « Rémunération des administrateurs » du présent document, à partir de la page 22.

Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010, les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs ont été fixées à deux fois et demie (2½) la rétribution annuelle, ou 300 000 \$. Cette modification a été apportée simultanément à la révision du barème de rémunération aux termes de laquelle les jetons de présence ont été éliminés et la rétribution a été portée à 120 000 \$. Bien que le multiple ait changé – il était auparavant de cinq fois –, les exigences en matière d'actionnariat sont demeurées presque constantes, le niveau en vigueur en 2009 ayant été de 300 000 \$ également. La réduction du multiple reflète le fait que la rétribution annuelle représentera plus de 94 % de la rémunération totale des administrateurs en 2010, contre 68 % en 2009. Le conseil a également éliminé l'exigence selon laquelle les administrateurs devaient investir au moins 20 % de leur rétribution annuelle dans des actions ou des DDVA. Cette modification s'explique par le fait que les administrateurs investissent volontairement beaucoup plus que le minimum requis et qu'à l'heure actuelle, la majorité d'entre eux détiennent un nombre d'actions beaucoup plus important que ce qui est exigé.

RELATIONS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION

1. Relations entre le conseil et la direction

Avant de prendre des décisions sur des questions clés, la direction doit tirer parti des compétences des membres du conseil. Le Comité de gouvernance d'entreprise analyse et évalue les rapports que le conseil entretient avec la direction.

2. Limites des pouvoirs de la direction

Comme l'exigent les statuts de la société, le conseil a élaboré des lignes directrices générales qui imposent des limites au pouvoir d'approbation de la direction, limites qui sont fonction de la nature et de l'importance de l'opération envisagée. Ces dispositions procurent une certaine marge de manœuvre dans les paramètres des budgets approuvés, mais exigent que les opérations dépassant les limites fixées soient autorisées par le conseil ou le comité approprié.

3. Évaluation du chef de la direction

Chaque année, le Comité des ressources humaines et de la rémunération évalue le rendement du chef de la direction à la lumière d'une description de poste écrite et des buts et objectifs qu'il a fixés. Le président du Comité examine les résultats recueillis lors de l'évaluation avec l'ensemble du conseil.

4. Accès des administrateurs 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.

Depuis 2005, la société possède un programme appelé « Board Connect » aux termes duquel les administrateurs passent une journée avec la direction d'une unité ou d'une division fonctionnelle. Ce programme a été élaboré dans le but de permettre aux administrateurs d'étudier plus en profondeur des aspects précis des activités de la société et de favoriser les échanges directs avec le personnel, ce qui leur permet de mesurer la valeur et l'étendue des ressources de gestion.

RESPONSABILITÉS ET RENDEMENT DES ADMINISTRATEURS

1. Responsabilités des administrateurs

Les administrateurs doivent se servir de leurs compétences et de leur expérience pour orienter les activités de l'entreprise. Ils sont tenus d'agir avec honnêteté et de bonne foi, de servir au mieux les intérêts de l'entreprise 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 ou participent par téléphone à toutes les réunions du conseil ou des comités. Lorsqu'un administrateur ne peut y prendre part en personne ou au téléphone, il peut faire connaître son opinion, laquelle est ensuite transmise au conseil plénier. L'annexe A donne des détails sur la participation de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités tenues en 2009. Une fois l'an, le Comité de gouvernance d'entreprise examine le registre des présences des administrateurs aux réunions en tenant compte de toute circonstance exceptionnelle pour comptabiliser les absences des administrateurs. En 2009, le Comité a été satisfait des raisons données lorsque le taux de présence n'était pas supérieur à 80 %. Plus particulièrement, le Comité a constaté qu'un certain nombre d'administrateurs se sont joints au conseil après que le calendrier des réunions de 2009 a été établi.

2. 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 en faire la demande au Comité de gouvernance d'entreprise et obtenir son autorisation. Cette exigence ne limite pas le pouvoir du Comité de vérification de retenir les services de consultants pour des questions liées à la présentation de l'information financière ni le pouvoir du Comité des ressources humaines et de la rémunération d'embaucher des conseillers en rémunération. De l'information détaillée sur les conseillers en rémunération engagés et leurs responsabilités figure à la rubrique « Rémunération des hauts dirigeants » du présent document, à partir de la page 27.

3. Évaluation du rendement du conseil et de chacun de ses membres

Le Comité de gouvernance d'entreprise doit évaluer régulièrement le rendement global et l'efficacité du conseil et de ses comités, du président du conseil, du président de chaque comité et de chaque administrateur; il doit 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.

En 2009, chaque administrateur a participé à une enquête confidentielle sur l'efficacité du conseil plénier, des comités auxquels il siège, des administrateurs, collectivement et individuellement. Les résultats de l'enquête ont été communiqués sous le couvert de l'anonymat, tous les commentaires ayant été transmis au Comité de gouvernance d'entreprise sans que leur auteur soit identifié. Cette information sert à mesurer l'efficacité des procédures du conseil et aide le Comité de gouvernance d'entreprise à apporter des modifications.

Le président du conseil et le premier administrateur évaluent également annuellement le rendement et l'apport de chacun des membres du conseil, et leur évaluation est ensuite examinée par le Comité de gouvernance d'entreprise. De concert avec le président du conseil, le Comité de gouvernance d'entreprise fait aussi une évaluation du rendement des administrateurs au cours d'un processus qui a lieu deux fois par an. Chaque administrateur doit remplir un questionnaire d'autoévaluation portant sur les critères d'efficacité que le Comité de gouvernance d'entreprise juge importants. Le président du conseil et le premier administrateur rencontrent chaque administrateur pour passer en revue son autoévaluation. Les rencontres avec les administrateurs sont constructives et elles sont considérées comme étant un moyen d'améliorer le rendement et la contribution de chacun des administrateurs au conseil. Une fois les évaluations et les entrevues terminées, le premier administrateur en résume les résultats en vue de leur analyse par le Comité de gouvernance d'entreprise. Ces résultats sont également transmis au conseil plénier tout comme le sont les recommandations du Comité de gouvernance d'entreprise concernant les changements à apporter aux pratiques du conseil pour accroître l'efficacité des administrateurs.

ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

1. Éthique professionnelle

Le conseil prend toutes les mesures requises pour s'assurer que le chef de la direction et les haut dirigeants font preuve d'éthique et d'intégrité et pour garantir qu'un contrôle approprié est exercé à l'égard de la conduite professionnelle.

2. Code de conduite

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 des politiques qui sous-tendent le code de conduite de la société. Une fois l'an, soit dans le cadre de l'évaluation de son rendement, chaque employé doit attester par écrit qu'il se conforme à ce code de conduite. Lorsqu'ils se joignent à l'entreprise, les nouveaux employés reçoivent un exemplaire de ce code. Pour consulter ce code, il suffit de s'adresser à la société ou de se rendre sur le site www.sedar.com.

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 Comité de gouvernance d'entreprise. Seul ce dernier est habilité à accorder aux dirigeants et administrateurs des dispenses de conformité au code.

3. Procédures de dénonciation

La société a inauguré une ligne téléphonique de dénonciation appelée EthicsLine. Celle-ci permet aux employés de faire part de leurs préoccupations, notamment en ce qui a trait aux fraudes, aux irrégularités comptables, aux paiements illicites, à la violation de produits et à d'autres questions. Le processus a été conçu de façon à assurer aux plaignants qu'ils seront à l'abri de représailles ou de mesures d'intimidation s'ils dénoncent, de bonne foi, de tels agissements. 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 Comité de vérification examine les rapports sur les appels et les mesures prises à leur égard.

4. Conflits d'intérêts

Outre les responsabilités découlant de la loi qu'ont les administrateurs de révéler tous les conflits d'intérêts réels ou potentiels et, en règle générale, de ne pas se prononcer sur des questions qui les mettent en conflit d'intérêts, les administrateurs sont tenus de faire connaître leur intérêt à l'égard de toute question qui est débattue et de refuser de prendre part à une discussion ou une décision sur une question sur laquelle ils ne peuvent voter en raison d'un conflit d'intérêts ou qui, autrement, a un lien avec leurs intérêts personnels, commerciaux ou professionnels.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DES HAUTS DIRIGEANTS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La société ne rémunère pas les administrateurs qui sont des employés à plein temps d'Aliments Maple Leaf, de ses filiales, de MCC ou du RREO. La rémunération des administrateurs qui n'étaient pas des employés de la société pour les services qu'ils ont rendus en 2009 a totalisé 828 480 \$. La rémunération des administrateurs pour 2009 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Rémunération des administrateurs

Rémunération à base d'actions – acompte annuel en actions ordinaires 1 500 actions

Rémunération en espèces – acomptes

Acompte annuel en espèces	45 000 \$
Acompte annuel des membres de comités	1 500 \$
Acompte annuel du président du Comité de vérification	8 000 \$
Acompte annuel des présidents des comités	3 000 \$
Rémunération du président du conseil d'administration	250 000 \$

Rémunération en espèces – jetons de présence

Pour chaque présence en personne à une réunion du conseil	1 500 \$
Pour chaque présence par téléconférence à une réunion du conseil	800 \$
Pour chaque présence à une réunion d'un comité si celle-ci a lieu le même jour qu'une réunion du conseil	800 \$
Pour chaque présence à une réunion d'un comité si celle-ci n'a pas lieu le même jour qu'une réunion du conseil	1 000 \$
Présence lors d'une journée « Board Connect »	1 500 \$

En 2009, le Comité de gouvernance d'entreprise a comparé la rémunération des administrateurs à celle des administrateurs de toutes les autres moyennes et grandes sociétés ouvertes au Canada. Le Comité a constaté que le barème de rémunération de la société se situait dans le tiers inférieur des sociétés de taille semblable. Le Comité a également tenu compte de la composition des honoraires et a conclu que des modifications étaient justifiées. Par conséquent, sur la recommandation du Comité, le conseil a modifié, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010, le barème de rémunération des administrateurs comme suit :

Rémunération des administrateurs, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010

Rémunération en espèces – acomptes

Acompte annuel en espèces	120 000 \$
Acompte annuel des membres de comités	1 500 \$
Acompte annuel du président du Comité de vérification	15 000 \$
Acompte annuel des présidents des comités (sauf le Comité de vérification)	10 000 \$
Acompte annuel de l'administrateur principal	30 000 \$
Rémunération du président du conseil d'administration	300 000 \$

Aux termes du nouveau barème, l'acompte annuel en actions et les jetons de présence aux réunions du conseil et des comités et aux journées « Board Connect » sont éliminés. Tous les honoraires sont libellés et payables en espèces, en DDVA ou en actions réelles aux termes du régime de DDVA, dont la description figure à la page 24.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS – 2009

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés ²⁾ (en dollars)	Attributions à base d'actions ³⁾ (en dollars)	Attributions à base d'options (en dollars)	Rémunération autre qu'en titres aux termes du régime incitatif (en dollars)	Valeur du régime de retraite (en dollars)	Toute autre rémunération (en dollars)	Total (en dollars)
W.G. Beattie	64 710	12 075	–	–	–	–	76 785
J.L. Bragg	64 710	12 075	–	–	–	–	76 785
P. Crawford	71 200	12 075	–	–	–	–	83 275
J. Gandz	72 700	12 075	–	–	–	–	84 775
J.F. Hankinson	75 100	12 075	–	–	–	–	87 175
R.W. Hiller ⁴⁾	25 925	0	–	–	–	–	25 925
C.M. Hošek	68 900	12 075	–	–	–	–	80 975
C.R. Lamoureux	67 810	12 075	–	–	–	–	79 885
D.E. Loadman ⁴⁾	25 225	0	–	–	–	–	25 225
D.E. McGarry	82 500	12 075	–	–	–	–	94 575
J.E. Newall ⁴⁾	24 325	0	–	–	–	–	24 325
G. Ritchie	76 700	12 075	–	–	–	–	88 775
Total	715 518	108 675					828 480
G.W.F. McCain ⁵⁾	250 000						250 000

Notes :

- 1) Les administrateurs qui sont des employés de la société ou d'une filiale et de tout autre actionnaire important de la société ne peuvent pas recevoir d'honoraires d'administrateur.
- 2) Les jetons de présence au conseil comprennent les jetons liés aux journées « Board Connect ».
- 3) Ce montant représente la valeur de l'acompte réglé en titres équivalant à 1 500 actions de la société avant impôts payable sous la forme de 1 500 DDVA ou le nombre après impôts d'actions réelles achetées par la société à la Bourse de Toronto (« TSX »).
- 4) MM. Hiller, Loadman et Newall ont pris leur retraite à titre de membres du conseil lors de l'assemblée annuelle d'avril 2009. La rémunération est présentée pour une partie de l'année au cours de laquelle ils étaient administrateurs.
- 5) Honoraires gagnés à titre de président du conseil.

Attributions au titre de la rémunération à base de titres en 2009 – valeur acquise au cours de l'exercice

Nom	Valeur des attributions à base d'options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice (en dollars)	Valeur des attributions à base d'actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ¹⁾ (en dollars)	Valeur de la rémunération autre qu'en titres aux termes du régime incitatif dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice (en dollars)
W.G. Beattie	–	12 075	–
J.L. Bragg	–	12 075	–
P. Crawford	–	12 075	–
J. Gandz	–	12 075	–
J.F. Hankinson	–	12 075	–
R.W. Hiller	–	–	–
C.M. Hošek	–	12 075	–
C.R. Lamoureux	–	12 075	–
D.E. Loadman	–	–	–
D.E. McGarry	–	12 075	–
J.E. Newall	–	–	–
G. Ritchie	–	12 075	–
Total	–	108 675	–

Note :

- 1) Ce montant représente la valeur de l'acompte réglé en titres équivalant à 1 500 actions de la société avant impôts payables sous la forme de 1 500 DDVA ou le nombre après impôts d'actions réelles achetées par la société à la TSX.

Honoraires des administrateurs – renseignements supplémentaires

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération versée à chaque administrateur en 2009 et la forme de paiement choisie.

Nom	Rémunération totale de l'exercice							Forme de paiement		
	Acompte versé aux membres du conseil	Acompte en actions	Acompte versé aux présidents de comités	Acompte versé aux membres de comités	Jetons de présence aux réunions du conseil ⁵⁾	Jetons de présence aux réunions de comités	Total des honoraires en 2009 ¹⁾	Montants reportés aux termes du régime de DDVA ²⁾	Montants affectés à l'achat d'actions ³⁾	Montants payés en espèces ou conservés après l'achat d'actions ³⁾
W.G. Beattie	45 000 \$	12 075 \$		2 010 \$	14 500 \$	3 200 \$	76 785 \$	76 785 \$	–	–
J.L. Bragg	45 000	12 075		2 010	14 500	3 200	76 785	76 785	–	–
P. Crawford	45 000	12 075		3 000	13 600	9 600	83 275	83 275	–	–
J. Gandz	45 000	12 075	3 000	1 500	16 000	7 200	84 775	84 775	–	–
J.F. Hankinson	45 000	12 075	3 000	1 500	16 000	9 600	87 175	87 175	–	–
R.W. Hiller ⁴⁾	14 835	–		990	6 100	4 000	25 925	12 963	–	12 963
C.M. Hošek	45 000	12 075		3 000	15 300	5 600	80 975	34 450	12 075	34 450
C.R. Lamoureux	45 000	12 075		2 010	13 600	7 200	79 885	–	79 885	–
D.E. Loadman ⁴⁾	14 835	–		990	5 400	4 000	25 225	–	–	25 225
D.E. McGarry	45 000	12 075	8 000	1 500	16 800	11 200	94 575	94 575	–	–
J.E. Newall ⁴⁾	14 835	–		990	6 100	2 400	24 325	24 325	–	–
G. Ritchie	45 000	12 075	3 000	1 500	16 800	10 400	88 775	88 775	–	–
Total	449 505	108 675	17 000	21 000	154 700	77 600	828 480	663 883	91 960	72 638

Notes :

- 1) Ce montant représente la valeur de l'acompte réglé en titres payable sous la forme de 1 500 DDVA ou le nombre après impôts d'actions réelles achetées par la société à la TSX, de même que le montant de l'acompte en espèces et les jetons de présence reçus par l'administrateur.
- 2) Les administrateurs externes sont tenus d'affecter au moins 20 % de leurs honoraires de 2009 à leur cotisation au régime de DDVA ou à l'achat d'actions. Tous les administrateurs externes ont satisfait à cette exigence.
- 3) Le montant figurant dans le tableau est présenté avant les impôts.
- 4) MM. Hiller, Loadman et Newall ont pris leur retraite à titre de membres du conseil lors de l'assemblée annuelle d'avril 2009. La rémunération est présentée pour une partie de l'année au cours de laquelle ils étaient administrateurs.
- 5) Les jetons de présence au conseil comprennent les jetons liés aux journées « Board Connect ».

Régime de DDVA

Le régime de DDVA de la société, qui est entré en vigueur le 12 décembre 2002, a été mis en place afin de permettre 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 régime de DDVA, les administrateurs admissibles peuvent choisir de recevoir leurs honoraires et leurs jetons de présence sous forme de DDVA ou d'actions ordinaires de la société.

Si un administrateur admissible choisit de recevoir ses acomptes et ses jetons sous forme d'actions ordinaires de la société, chaque trimestre, à des dates prédéterminées, la société, au nom des administrateurs participants, achète 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 au nom spécifié par l'administrateur.

Si un administrateur admissible choisit de recevoir ses acomptes et ses jetons sous forme de DDVA, chaque DDVA a une valeur égale à la valeur au marché de une action ordinaire de la société au moment où le droit est attribué à l'administrateur. La valeur d'un DDVA, lorsqu'il est racheté pour un montant en espèces, est équivalente à la valeur au marché d'une action ordinaire de la société au moment du rachat. Les DDVA peuvent donner lieu à des dividendes sous forme de droits supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la société. Un administrateur admissible ne peut échanger les DDVA pour une somme en espèces avant qu'il ne cesse d'être membre du conseil d'administration; 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) après qu'il a quitté le conseil. Si un administrateur décède avant d'avoir racheté ses DDVA, la société doit verser un paiement en espèces à la succession de l'administrateur décédé correspondant au montant qui aurait été payé à cet administrateur au moment de la distribution des DDVA.

Le régime de DDVA peut être modifié, suspendu ou résilié par le conseil de la société. Toutefois, aucune modification, suspension ou résiliation du régime de DDVA ne peut avoir une incidence défavorable sur les DDVA attribués antérieurement sans le consentement de l'administrateur concerné. Si le conseil choisit de résilier ou de suspendre le régime de DDVA, aucun nouveau DDVA ne sera émis, mais les DDVA antérieurement attribués demeureront en cours (sans toutefois donner droit à des dividendes, sauf à la discrétion du conseil) et devront être payés conformément aux modalités du régime de DDVA.

PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS

Nom	Participation au 15 février 2010		Participation au 15 février 2009		Variation nette de la participation		Valeur de la participation détenue au 15 février 2010 (en dollars) ¹⁾
	Actions ordinaires (nombre)	DDVA (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	DDVA (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	DDVA (nombre)	
W.G. Beattie	20 000	8 888,8	10 000	324,6	10 000	8 564	331 355
J.L. Bragg	190 000	8 908,8	190 000	324,6	–	8 584	2 281 484
P. Crawford	204 090	38 686,8	183 090	28 902,3	21 000	9 784	2 784 650
J. Gandz	100	44 598,1	100	34 565,2	–	10 033	512 687
J.F. Hankinson	3 000	42 307,5	3 000	31 885,6	–	10 422	519 677
C.M. Hošek	1 610	20 641,3	805	16 593,1	805	4 048	255 223
C.R. Lamoureux	9 165	6 811,4	3 000	6 693,1	6 165	118	183 249
D.E. McGarry	–	17 267,8	–	6 613,0	–	10 655	198 062
G. Ritchie	25 665	35 883,7	25 665	25 427,7	–	10 456	705 964

Administrateurs n'étant pas assujettis aux lignes directrices relatives à la détention d'actions³⁾

W.A. Kozun	4)			S.O.
W.T. Royan	4)			S.O.
G.W.F. McCain	449 861 ³⁾	356 781	93 080	5 159 906
J.S. McCain	209 489 ³⁾	188 039	21 450	2 402 839
M.H. McCain	548 138 ³⁾	342 573	205 565	6 287 143

Notes :

- 1) Le 12 février 2010, soit le dernier jour de bourse avant le 15 février 2010, le cours de clôture de l'action de la société était de 11,47 \$.
- 2) Ne comprend pas les actions détenues par MCC. MM. G.W.F. McCain, J.S. McCain et M.H. McCain sont des membres de la famille de G.W.F. McCain qui détient la majeure partie des actions de MCC. MCC détient 31,6 % des actions de la société, actions dont la valeur de marché au 15 février 2010 s'élevait à 496 millions de dollars.
- 3) Les lignes directrices relatives à la détention d'actions ne s'appliquent pas à la rémunération des administrateurs membres de la direction qui ne reçoivent pas d'honoraires d'administrateur, tel qu'il est mentionné précédemment à la page 22.
- 4) MM. Kozun et Royan sont respectivement vice-président principal, Actions de sociétés ouvertes, et vice-président, Placements relationnels stratégiques du RREO. Le RREO détient 26 213 155 actions ordinaires avec droit de vote (22,8 % des actions avec droit de vote) et 22 000 000 d'actions ordinaires sans droit de vote (35,3 % de l'ensemble des actions), d'une valeur de marché totale de 553 millions de dollars au 15 février 2010.

Conformité aux lignes directrices en matière d'actionnariat

En 2009, le conseil a exigé que les administrateurs qui touchaient des honoraires (c.-à-d. exclusion faite de ceux qui sont des employés à temps plein de la société, de MCC ou du RREO) détiennent un nombre minimum d'actions de la société ou d'unités équivalentes dont la valeur représente cinq fois leur rétribution annuelle. Ces titres devaient être acquis dans les cinq ans suivant l'élection d'un administrateur, l'adoption de la politique ou toute augmentation du montant de la rémunération. En vertu de cette exigence, les titres dont ils sont propriétaires pouvaient être des actions ou des unités équivalentes acquises aux termes du régime de DDVA qui est destiné aux administrateurs. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010, les exigences en matière d'actionnariat des administrateurs ont été fixées à une fois et demie (1 ½) la rétribution annuelle, ou 300 000 \$. Cette modification a été apportée simultanément à la révision du barème de rémunération aux termes de laquelle les jetons de présence ont été éliminés. Bien que le multiple ait changé – il était auparavant de cinq fois –, les exigences en matière d'actionnariat sont demeurées presque constantes, le niveau en vigueur en 2009 ayant été de 300 000 \$ également. La réduction du multiple reflète le fait que la rétribution annuelle représente plus de 94 % de la rémunération totale des administrateurs en 2010, contre 68 % en 2009. Le conseil a également éliminé l'exigence selon laquelle les administrateurs devaient investir au moins 20 % de leur rétribution annuelle dans des actions ou des DDVA. Cette modification s'explique par le fait que les administrateurs investissent volontairement beaucoup plus que le minimum requis et qu'à l'heure actuelle, la majorité d'entre eux détiennent un nombre d'actions beaucoup plus important que ce qui est exigé.

Le tableau ci-dessous illustre la conformité de chacun des administrateurs aux lignes directrices en matière d'actionnariat. Tous les administrateurs s'y conforment.

Nom	Pourcentage de l'acompte de 2009 reçu en actions ¹⁾	Valeur de marché des titres détenus	Valeur des titres détenus exprimée comme multiple de l'acompte annuel en espèces ²⁾	Conformité à l'exigence	Commentaires
Exigence	20 %	225 000⁽⁴⁾	5,0		
W.G. Beattie	144 %	331 355	7,4	✓ ³⁾	Nonobstant la période de transition au cours de laquelle les nouveaux administrateurs doivent acquérir des actions ou des unités, M. Beattie se conforme actuellement aux lignes directrices.
J.L. Bragg	144 %	2 281 484	50,7	✓ ³⁾	Nonobstant la période de transition au cours de laquelle les nouveaux administrateurs doivent acquérir des actions ou des unités, M. Bragg se conforme actuellement aux lignes directrices.
P. Crawford	158 %	2 784 650	61,9	✓	En conformité.
J. Gandz	162 %	512 687	11,4	✓	En conformité.
J.F. Hankinson	167 %	519 677	11,5	✓	En conformité.
C.M. Hošek	77 %	255 223	5,7	✓	En conformité.
C.R. Lamoureux	151 %	183 249	4,1	✓ ³⁾	Aux termes de la période de transition des nouveaux administrateurs, M. Lamoureux a jusqu'en avril 2013 pour faire l'acquisition d'actions ou de DDVA additionnels d'une valeur de 45 266 \$.
D.E. McGarry	183 %	198 062	4,4	✓ ³⁾	Aux termes de la période de transition des nouveaux administrateurs, M ^{me} McGarry a jusqu'en décembre 2010 pour faire l'acquisition d'actions ou de DDVA additionnels d'une valeur de 30 737 \$.
G. Ritchie	170 %	705 964	15,7	✓	En conformité.

Notes :

- 1) DDVA ou actions achetés (avant les impôts), exclusion faite de l'acompte en actions, en pourcentage de l'acompte annuel en espèces. Lorsque le pourcentage est supérieur à 100 %, l'administrateur a également choisi de toucher ses jetons de présence et ses honoraires pour services rendus aux comités sous forme d'actions.
- 2) Total des actions et des DDVA détenus en pourcentage de l'acompte en espèces.
- 3) Les administrateurs disposent d'une période de transition de cinq ans à compter de la date de leur élection au conseil pour accumuler le nombre requis d'actions ou de DDVA. Cette ligne directrice ne s'applique pas encore à cet administrateur.
- 4) Le 1^{er} juillet 2007, le barème de rémunération des administrateurs a été modifié afin d'y ajouter un acompte annuel en actions de 1 500 actions. Par conséquent, d'ici le 1^{er} juillet 2012, l'exigence correspondra à une valeur de 225 000 \$ en actions et à 7 500 actions ou DDVA. (Selon le cours de l'action de 11,47 \$ au 15 février 2010, la valeur sera d'environ 311 000 \$.) Le 1^{er} janvier 2015, cinq ans après la dernière modification apportée au barème de rémunération et aux lignes directrices en matière d'actionnariat, il sera exigé que les administrateurs détiennent au total des titres d'une valeur de 300 000 \$. Seuls trois administrateurs ne se conforment pas à cette exigence, qui entrera en vigueur à l'avenir.

RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Procédés liés à la rémunération des hauts dirigeants et gouvernance

Les questions relatives à la rémunération des membres nommément désignés de la direction relèvent du conseil d'administration et du Comité des ressources humaines et de la rémunération (dans la présente analyse, le « Comité »). Chacun des membres du Comité est indépendant de la société au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Chacun des membres du Comité connaît bien les questions touchant la rémunération des dirigeants et le leadership puisqu'ils ont agi à titre de cadres de direction, de membres de comités de la rémunération d'autres sociétés ouvertes ou de chercheurs en milieu universitaire. Le Comité assure son indépendance en tenant à huis clos toutes ses réunions régulières prévues et celles demandées par l'un ou l'autre de ses membres ainsi que les réunions où il est question de la rémunération ou du rendement du chef de la direction.

En ce qui concerne le chef de la direction, toutes les décisions relatives à la rémunération sont prises par le conseil sur recommandation du Comité. Le chef de la direction, se fondant sur les conseils et l'assistance du chef des ressources humaines de la société, fait des recommandations au Comité en ce qui a trait aux décisions relatives à la rémunération et aux changements touchant les 21 autres hauts dirigeants, y compris les membres nommément désignés de la direction.

Les objectifs de rendement que le chef de la direction doit atteindre sont approuvés à l'avance par le Comité et recommandés au conseil à des fins d'approbation. Le Comité procède à une évaluation détaillée du rendement réel du chef de la direction en fonction de ces objectifs de rendement et discute de la rémunération du chef de la direction à huis clos. Le chef des ressources humaines peut également assister à une partie de la réunion à huis clos. Le Comité fournit son rapport portant sur la rémunération du chef de la direction lors d'une réunion à huis clos du conseil.

Le Comité analyse en outre l'évaluation faite par le chef de la direction du rendement des autres hauts dirigeants de la société (y compris tous les membres nommément désignés de la direction) ainsi que ses recommandations sur la rémunération à leur verser, et soumet ses recommandations à l'approbation du conseil d'administration. Le Comité se penche sur toutes les autres questions liées à la rémunération des employés de la société dans son ensemble, y compris les prestations de retraite, la rémunération à base d'actions et les régimes incitatifs.

La société a fait appel à William Mercer Human Resource Consulting Management pour recueillir des données du marché sur les questions relatives à la rémunération. Le Comité tient compte de ces données dans son évaluation des recommandations du chef de la direction relativement aux modifications à apporter à la rémunération des hauts dirigeants et à celle du chef de la direction, et pour soumettre de recommandations touchant la rémunération au conseil. Les données comparatives ne constituent qu'un guide et un point de référence; elles ne se substituent pas au jugement du Comité.

Le Comité retient les services de Towers Watson (anciennement Towers Perrin) de façon directe et indépendante de la direction, pour que ce consultant aide le Comité à examiner et à valider le mode de rémunération de la société, ce qui comprenait la sélection de groupes comparables, le positionnement souhaité par rapport aux concurrents et la composition de la rémunération, aider le Comité à comprendre la rémunération des dirigeants et à être à l'aise avec celle-ci, s'assurer que le Comité comprend bien la conception actuelle des régimes et la conception des régimes proposés, le cas échéant, et qu'il est à l'aise avec l'éventail éventuel des conclusions en matière de rémunération, aider le Comité sur les questions de gouvernance et de contenu concernant l'information à fournir, donner annuellement un aperçu général des nouvelles tendances et des meilleures pratiques et ensuite prendre en charge les autres projets spéciaux pour le compte du Comité. Towers Watson fait rapport directement au Comité, sans la présence de la direction. Towers Watson agit comme conseiller. Le Comité tient compte des conseils de Towers Watson, mais il ne se fie qu'à son propre jugement en ce qui concerne les questions de rémunération des dirigeants.

Bien que Towers Watson fournisse des services et des conseils actuariels à la société sur les questions relatives aux régimes de retraite, le consultant sur la rémunération des hauts dirigeants et les autres membres du groupe de consultants sur la rémunération de Towers Watson ne fournissent aucun autre service à la société ou à l'une de ses filiales. Le Comité a conclu que, bien que Towers Watson fournisse d'autres services à la société, des mesures de contrôle adéquates sont en place pour garantir que ces autres activités n'influencent pas, de quelque façon que ce soit, sur les recommandations de Towers Watson en matière de rémunération des dirigeants. En 2009, Towers Watson a touché 23 963 \$ relativement aux services de consultation sur la rémunération fournis au Comité. Towers Watson fournit des conseils et des services actuariels en matière de retraite à la société et à ses régimes de retraite de façon distincte du mandat qu'elle effectue pour le compte du Comité sur des questions touchant la rémunération. En 2009, les honoraires versés relativement à ces services liés à la retraite se sont chiffrés à environ 1 441 815 \$.

En 2008, le Comité a également mandaté Towers Watson pour procéder à une vérification complète de la structure et des programmes de rémunération des hauts dirigeants s'appliquant aux membres nommément désignés de la direction. Cette vérification a porté plus particulièrement sur le mode de rémunération, la conception des régimes incitatifs annuels et à long terme de la société et les procédés

et pratiques liés à la gouvernance. Les recommandations suivantes découlant de cette vérification ont été adoptées pour 2009 : i) la rémunération du chef de la direction a été fondée sur un groupe de référence de sociétés américaines et la cible a été établie au 50^e percentile; ii) les groupes de référence de sociétés canadiennes du chef des finances et du chef de l'exploitation du Groupe agro-alimentaire ont été redéfinis; iii) le groupe de référence de sociétés américaines du chef de l'exploitation du Groupe alimentaire a été redéfini.

Mode de rémunération

La rémunération des hauts dirigeants de la société comporte quatre principales composantes : le salaire de base, la prime annuelle, les versements incitatifs annuels en espèces ainsi que les avantages personnels et indirects. Les trois premières composantes visent à attirer les membres nommément désignés de la direction, à les motiver et à les maintenir en poste.

Pour atteindre ces objectifs, la société a pour principe d'offrir une rémunération fixe (salaire de base) qui est initialement comparée au taux médian du marché. En ce qui concerne le chef de la direction, la rémunération est comparée au 50^e percentile du groupe de référence applicable. Pour ce qui est des autres membres nommément désignés de la direction, un salaire de base supérieur au taux médian (pouvant aller jusqu'au 75^e percentile du groupe de référence applicable) peut être versé aux dirigeants présentant un apport soutenu et un excellent rendement. De même, la société vise généralement à offrir des versements incitatifs annuels en espèces et la possibilité de participer à des régimes à base de titres au taux médian du marché. Un rendement exceptionnel donnera lieu à une rémunération incitative globale réelle supérieure à la moyenne. Dans tous les cas, les données comparatives servent de lignes directrices à la société.

Contrôle marginal des versements incitatifs

Les régimes incitatifs d'Aliments Maple Leaf sont assortis de plafonds solides. Chacun de ces régimes a fait l'objet d'un contrôle marginal au moment de sa création afin de garantir que les versements ne soient pas, d'une part, excessifs dans les cas où les résultats du dirigeant sont excellents et, d'autre part, trop punitifs dans les cas où les résultats du dirigeant sont médiocres. La fourchette des versements potentiels aux termes de chaque régime est conçue pour s'aligner sur les principes de gestion du risque de la société et pour offrir des versements incitatifs cadrant avec le niveau de rendement obtenu. Le Comité évalue tout changement de situation et toute modification des régimes pour s'assurer de maintenir cet équilibre. Pour 2009, étant donné le bénéfice moindre enregistré par suite du rappel de 2008, le Comité a modifié les exigences relatives au rendement d'équipe pour l'obtention des versements incitatifs annuels en espèces. Le rendement d'équipe requis pour obtenir le versement maximum a été porté à 125 % du rendement cible, contre 115 % du rendement cible en 2008. Cette modification a été apportée pour faire en sorte que le versement maximum ne soit attribué que si le bénéfice affiche une hausse considérable.

Récupération de la rémunération incitative

Le conseil peut, à sa seule discrétion, dans la pleine mesure permise par les lois applicables et s'il juge qu'il agit dans l'intérêt supérieur de la société, exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative annuelle reçue par un membre nommément désigné de la direction. Cette situation pourrait survenir lorsque le montant de la rémunération incitative reçue par le dirigeant ou ancien dirigeant a été calculé en fonction de ou conditionnellement à l'obtention de certains résultats financiers qui ont ultérieurement été ou fait l'objet d'un retraitement de la totalité ou d'une partie des états financiers de la société. Le retraitement doit également être imputable, en tout ou en partie, à une faute lourde, à un méfait intentionnel ou à une fraude. Enfin, pour que le remboursement puisse être exigé, il faut prouver que le paiement incitatif aurait été moindre si les résultats financiers avaient été correctement présentés.

Les avantages personnels et indirects en nature ne sont pas destinés à constituer une partie importante de la rémunération globale, ce qui reflète la philosophie de la société, à savoir récompenser les employés principalement au moyen d'une rémunération globale liée au rendement concurrentielle qui contribue à attirer et à maintenir en poste les hauts dirigeants qui appuient le principe de rémunération au rendement.

La société a adopté une méthode d'évaluation du rendement globale et rigoureuse pour tous les salariés (y compris les membres nommément désignés de la direction), qui détermine toutes les composantes de la rémunération.

Composantes et répartition de la rémunération

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de la société comporte des composantes fixes et variables. Les composantes variables comprennent les régimes incitatifs à base de titres et autres aux termes desquels sont attribués des versements incitatifs annuels en espèces potentiels. Chacune des composantes de la rémunération a une fonction qui lui est propre, mais elles s'imbriquent toutes les unes dans les autres afin de maximiser le rendement de la société et des dirigeants puisqu'elles établissent des objectifs opérationnels et financiers précis et concurrentiels et qu'elles offrent des primes incitatives financières aux employés qui sont fonction de leur atteinte de ces objectifs.

Le tableau ci-après illustre la répartition de la rémunération aux niveaux cibles pour chacun des éléments de rémunération directs (exclusion faite des prestations de retraite et des avantages indirects) pour chaque membre nommément désigné de la direction. La répartition illustre l'évaluation par le Comité de l'équilibre approprié de rémunération fixe et de rémunération variable pour chaque rôle. En raison de la répartition de la rémunération, une part importante de la rémunération directe globale est à risque, et la rémunération est liée au rendement à plus long terme étant donné que, généralement, la pondération la plus élevée est accordée à la rémunération à base de titres. Chacune des répartitions vise à refléter la capacité de chaque rôle à influencer sur les résultats de l'entreprise à court et à long terme. Le chef de la direction a un pourcentage de rémunération variable plus élevé que celui des autres dirigeants étant donné son mandat plus vaste en matière de leadership stratégique.

Composante de la rémunération en pourcentage de la rémunération directe globale en 2009					
	Rémunération directe non variable		Rémunération directe variable		
	Salaire de base	Régime incitatif à long terme en espèces <i>selon la cible¹⁾</i>	Versement incitatif annuel en espèces (prime d'excellence) <i>selon la cible¹⁾</i>	Attributions incitatives à long terme à base de titres (« DVATI ») <i>selon la cible¹⁾</i>	Total de la rémunération variable
McCain, M.H.	15 %	0 %	25 %	60 %	85 %
Vels, M.H.	26 %	0 %	21 %	53 %	74 %
Dodds, D.W.	33 %	16 %	20 %	31 %	51 %
Lan, R.A.	21 %	0 %	16 %	63 %	80 %
McCain, J.S.	26 %	0 %	21 %	53 %	74 %

Note :

- 1) Les montants au titre du régime incitatif à court terme en espèces sont évalués au montant cible même si le paiement réel peut être plus élevé ou moins élevé selon l'atteinte des objectifs. La rémunération à long terme à base de titres est évaluée à sa valeur à la date d'attribution. La valeur obtenue en définitive par le membre nommément désigné de la direction est fonction du rendement, du cours de l'action et de l'acquisition liée au rendement dans les trois ans suivant l'attribution.

Le programme de rémunération contient les composantes suivantes :

Salaire de base – Le salaire de base et les ajustements annuels qui y sont apportés se fondent sur ce qui suit : a) une évaluation des responsabilités, de l'expérience et de l'apport et, pour l'ajustement annuel, une évaluation du rendement du dirigeant au cours de l'année précédente; b) le rendement financier de la société; c) les pratiques concurrentielles sur le marché; d) l'évaluation de l'équité interne faite par le Comité par rapport à ce qu'il estime être des postes d'envergure semblable. La date de l'ajustement annuel correspond au début de la période de paie dans laquelle tombe le 1^{er} juillet. En juillet 2009, le Comité a, après mûre réflexion, décidé de maintenir les salaires aux mêmes niveaux qu'en 2008. Cette décision a été prise compte tenu des événements survenus l'année précédente, notamment la situation relative à la *Listeria*, en août 2008, et des efforts que la société a déployés pour se rétablir.

La société fixe le salaire de base du chef de la direction en tenant compte des échelles salariales de sociétés américaines du secteur de l'alimentation, tandis qu'elle établit celui du chef des finances en s'appuyant sur les échelles salariales des sociétés canadiennes de taille similaire (pondération de 75 %) et d'autres sociétés américaines œuvrant au sein du secteur de l'alimentation (pondération de 25 %). La société fixe le salaire de base du chef de l'exploitation du Groupe agro-alimentaire, qui exerce ses activités au Canada, en se fondant sur les échelles salariales des sociétés canadiennes de taille similaire (pondération de 75 %) et d'autres sociétés américaines œuvrant au sein du secteur de l'alimentation (pondération de 25 %). Bien que le bassin de candidats soit en grande partie nord-américain, la société est beaucoup plus susceptible de recruter des hauts dirigeants provenant de sociétés canadiennes; ainsi, son groupe de référence contient des sociétés américaines et des sociétés canadiennes et présente la pondération susmentionnée. La société fixe le salaire de base du chef de l'exploitation du Groupe alimentaire, qui exerce ses activités aux États-Unis, en s'appuyant sur les échelles salariales de plusieurs sociétés américaines œuvrant au sein du secteur de l'alimentation. Enfin, la société fixe le salaire du chef des stratégies en s'appuyant sur les échelles salariales figurant dans la base de données des sociétés canadiennes de référence établie par Mercer. Les sociétés de référence figurent dans le tableau ci-après.

Les sociétés de référence de 2009 étaient les suivantes :

Chef de la direction	Sociétés américaines de référence	Archer Daniels Midland Kraft Foods Tyson Foods General Mills Sara Lee Kellogg Dean Foods ConAgra Foods Smithfield Foods	H.J. Heinz Campbell Soup Hormel Foods Wm. Wrigley Jr. Hershey Corn Products Int'l McCormick Ralcorp Holdings J.M. Smucker	Flowers Foods Treehouse Foods Inc Hain Celestial Group Lancaster Colony Corp Lance Inc J & J Snack Foods Corp Tootsie Roll Industries Inc
Chef des finances	Sociétés canadiennes de référence	Brookfield Asset Management Alimentation Couche-Tard Thomson Corp Agrium Inc ACE Aviation Holdings METRO Inc. Fairfax Financial Hldg Shoppers Drug Mart	Celestica La Société Canadian Tire Sears Canada Inc Saputo Inc Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée RONA Inc. Industrielle Alliance. Assurance et services financiers inc.	ING Canada Inc. Cascades Inc Transat AT Inc Atco Ltd Shaw Communications CanWest Global Com TransAlta Corp Tembec Inc Tim Hortons Inc
	Sociétés américaines de référence	Archer Daniels Midland Kraft Foods Tyson Foods General Mills Sara Lee Kellogg Dean Foods ConAgra Foods	Smithfield Foods H.J. Heinz Campbell Soup Hormel Foods Wm. Wrigley Jr. Hershey J.M. Smucker Flowers Foods	Corn Products Int'l McCormick Treehouse Foods Inc Hain Celestial Group Lancaster Colony Corp Lance Inc J & J Snack Foods Corp Tootsie Roll Industries Inc
Chef de l'exploitation, Groupe agro-alimentaire	Sociétés canadiennes de référence	Alimentation Couche-Tard Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée Shoppers Drug Mart Fairfax Financial Hldg	Celestica Saputo Inc Industrielle Alliance Assurance et services financiers inc.	Cascades Inc Shaw Communications Transalta Corp Tim Hortons Inc
	Sociétés américaines de référence	General Mills Dean Foods	Treehouse Foods Inc J & J Snack Foods Corp	Tootsie Roll Industries Inc
Chef de l'exploitation, Groupe alimentaire	Sociétés américaines de référence	General Mills Dean Foods	Treehouse Foods Inc J & J Snack Foods Corp	Tootsie Roll Industries Inc
Chef des stratégies	Sociétés canadiennes de référence	Enquête sur la rémunération des hauts dirigeants et des professionnels de sociétés canadiennes ¹⁾ dont les produits d'exploitation atteignent entre 3,5 milliards de dollars et 14 milliards de dollars menée par Mercer en 2008		
	Sociétés américaines de référence	Enquête sur la rémunération des hauts dirigeants et des professionnels de sociétés américaines ¹⁾ dont les produits d'exploitation atteignent entre 3,5 milliards de dollars et 14 milliards de dollars menée par Mercer en 2008		

Note :

- 1) Mercer a indiqué qu'elle ne pouvait pas divulguer l'identité des sociétés participantes dont les produits d'exploitation se situent dans une certaine fourchette puisque les participants à l'enquête ont imposé certaines clauses restrictives relatives à la confidentialité. La base de données contient au total environ 770 sociétés.

Régime de primes incitatives annuelles – Les primes incitatives annuelles en espèces de la société sont connues sous le nom de primes d'excellence. Celles-ci visent à accroître le lien entre le rendement et la rémunération :

- en alignant les intérêts et les motivations sur les plans des finances et de l'exploitation de l'équipe de direction de la société et des employés;
- en encourageant la direction à travailler pour atteindre des objectifs de rendement communs annuels tout en soulignant et en récompensant l'atteinte d'objectifs individuels;
- en offrant une rémunération globale en espèces supérieure à la rémunération médiane des sociétés faisant partie du groupe ci-dessus lorsqu'un rendement financier supérieur aux objectifs est atteint;
- en offrant une rémunération globale en espèces égale ou inférieure à la rémunération médiane des sociétés faisant partie du groupe ci-dessus lorsque les objectifs ne sont pas atteints.

En vertu du régime, une partie de la prime d'excellence des hauts dirigeants est déterminée en fonction du rendement de l'équipe par rapport au bénéfice avant impôts cible, et l'autre partie du paiement est calculée en fonction de l'atteinte d'objectifs de rendement personnels. Les niveaux de participation au régime de primes d'excellence sont déterminés en fonction de la concurrence du marché. Le tableau ci-dessous présente les composantes du régime destiné aux membres de nommément désignés la direction.

Le tableau suivant présente la fourchette cible et la pondération (objectif d'équipe par rapport à objectif personnel) des objectifs au titre des primes d'excellence destinées aux membres nommément désignés de la direction. Le Comité tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché lorsqu'il établit les cibles et les versements maximum au titre des primes d'excellence en évaluant les données comparatives des mêmes sociétés de référence que celles qui sont énumérées ci-dessus en ce qui concerne les ajustements du salaire de base.

Dirigeant	Paiement en pourcentage du salaire			Rendement d'équipe		Objectifs personnels ²⁾	
	Objectif	Minimum ¹⁾	Maximum	Mesure	%	Mesure	%
Chef de la direction ³⁾	175 %	75 %	275 %	Bénéfice avant impôts de la société	80 %	²⁾	20 %
Chef des finances	80 %	35 %	125 %	Bénéfice avant impôts de la société	80 %	²⁾	20 %
Chefs de l'exploitation	80 %	35 %	125 %	Bénéfice avant impôts de la société	80 %	²⁾	20 %
Chef des stratégies	60 %	25 %	95 %	Bénéfice avant impôts de la société	75 %	²⁾	25 %

Notes :

- 1) Si le rendement minimum n'est pas atteint, aucune prime n'est versée. Au niveau minimum, le montant ci-dessus est versé.
- 2) Les objectifs personnels sont analysés ci-dessous.
- 3) En 2009, le Comité a rééquilibré le ratio du rendement d'équipe par rapport aux objectifs personnels, lequel est passé de 90 %/10 % en 2008 à 80 %/20 %. Cette modification a été effectuée afin que la rémunération incitative à court terme soit plus étroitement liée aux objectifs stratégiques à plus long terme qu'établit le conseil pour la société et aux objectifs personnels dont chacun des membres nommément désignés de la direction est responsable pour son unité d'exploitation ou sa division fonctionnelle.

Objectifs personnels

Avant le début de chaque exercice, et dans le cadre de la préparation des budgets annuels, le conseil établit diverses priorités stratégiques pour l'exercice à venir. En 2009, il a établi huit (8) priorités stratégiques. Le conseil approuve également une série d'objectifs détaillés, appelés objectifs du conseil, propres à chaque unité d'exploitation et division fonctionnelle de la société. Ces objectifs du conseil visent à faire progresser les priorités stratégiques de la société et à améliorer son efficacité et son efficacité. Les objectifs sont établis de façon à ce que des efforts considérables doivent être déployés pour les atteindre. La moitié de l'objectif personnel des chefs de l'exploitation est fondée sur l'atteinte d'une cible en matière de bénéfice pour le domaine de responsabilité du dirigeant. Le chef de la direction est responsable des progrès réalisés à l'égard des priorités stratégiques, tandis que chaque membre nommément désigné de la direction est responsable des objectifs du conseil propres à son unité d'exploitation ou à sa division fonctionnelle.

À la fin de l'exercice, le Comité évalue le succès des priorités stratégiques et les réalisations du chef de la direction. Le conseil suit de près les progrès réalisés à l'égard de l'atteinte des objectifs du conseil à chacune des réunions régulières prévues. Toujours à la fin de l'exercice, le Comité approuve une note relative à la réalisation de chacun des objectifs du conseil sur une échelle allant de 0 % (aucun progrès) à 125 % (rendement maximum). Une moyenne pondérée des notes attribuées aux objectifs personnels est ensuite calculée et des pondérations sont assignées selon l'importance de l'objectif pour la société. Le Comité détermine, à sa discrétion, la note finale qui servira au calcul de la composante individuelle de la prime d'excellence. La note finale peut être supérieure ou inférieure à la moyenne calculée. Bien que, en moyenne, les notes individuelles dépassent 100 %, elles varient de 75 % à moins de 125 %. L'atteinte du niveau maximal de 125 % est possible mais peu probable.

Le tableau qui suit illustre le paiement de la prime d'excellence en pourcentage du salaire de base compte tenu du rendement minimum, du rendement cible et du rendement maximum.

Membre nommément désigné de la direction	Paiement de la prime d'excellence cible	Composante rendement d'équipe ¹⁾			Composante rendement personnel ¹⁾		
		Rendement minimum	Rendement cible	Rendement maximum	Rendement minimum	Rendement cible	Rendement maximum
		75 % de l'objectif ²⁾	100 % de l'objectif	125 % de l'objectif ²⁾	75 % de l'objectif	100 % de l'objectif	125 % de l'objectif
Chef de la direction	175,0 %	60,0 %	140,0 %	220,0 %	15,0 %	35,0 %	55,0 %
Chef des finances	80,0 %	28,0 %	64,0 %	100,0 %	7,0 %	16,0 %	25,0 %
Chefs de l'exploitation	80,0 %	28,0 %	64,0 %	100,0 %	7,0 %	16,0 %	25,0 %
Chef des stratégies	60,0 %	18,8 %	45,0 %	71,2 %	6,2 %	15,0 %	23,8 %

Notes :

- 1) Si le rendement est inférieur au minimum, aucune prime d'excellence n'est versée et si le rendement est supérieur au maximum, la prime maximum est versée.
- 2) Généralement, l'écart du rendement cible entre le paiement minimum et le paiement maximum est fondé sur un rendement réel se situant entre 85 % et 115 % de l'objectif. En 2009, en raison d'un bénéfice peu élevé par suite de la situation relative à la *Listeria*, en 2008, le Comité a établi une fourchette allant de 75 % du rendement cible (donnant lieu au paiement minimum présenté ci-dessus) à 125 % du rendement cible (donnant lieu au paiement maximum présenté ci-dessus).

Pour l'exercice 2009, les primes d'excellence réellement versées aux membres de la direction nommément désignés ont représenté 137 % de l'objectif en fonction du rendement réel de la société par rapport à ses objectifs et du rendement des membres de la direction nommément désignés par rapport aux objectifs personnels. Bien que le Comité se réserve le droit d'accorder des paiements incitatifs en espèces discrétionnaires s'il le juge opportun, aucun paiement incitatif discrétionnaire n'a été attribué ou versé au cours de l'exercice.

	Composante rendement d'équipe					Composante rendement personnel ¹⁾			
	Bénéfice avant impôts cible (en milliers de dollars)	Bénéfice avant impôts réel (en milliers de dollars)	Rendement réel par rapport à l'objectif (en pour- centage)	Prime d'excellence versée (en pour- centage du salaire)	Prime d'excellence versée (en dollars)	Nombre d'objectifs	Rendement réel par rapport à l'objectif (en pour- centage)	Prime d'excellence versée (en pourcentage du salaire)	Prime d'excellence versée (en dollars)
McCain, M.H.	101 142	118 490	117,2 %	195,0 %	1 901 640	8	115,0 %	47,0 %	458 250
Vels, M.H.	101 142	118 490	117,2 %	88,8 %	568,115	30	116,2 %	21,8 %	139 771
Dodds, D.W.	101 142	118 490	117,2 %	63,1 %	384,666	10	106,8 %	17,4 %	106 018
Lan, R.A.	101 142	118 490	117,2 %	88,8 %	836 311	34	104,2 %	17,5 %	165 122
McCain, J.S.	101 142	118 490	117,2 %	88,8 %	568 115	25	111,8 %	20,2 %	129 587

Note :

- 1) Les détails relatifs aux objectifs personnels sont donnés ci-dessus.

Rémunération incitative à base de titres – Le programme de rémunération incitative à base de titres de la société vise à :

- souligner et récompenser l'incidence des mesures stratégiques à plus long terme prises par la direction;
- harmoniser les intérêts des employés clés de la société et ceux de ses actionnaires;
- orienter la direction sur l'élaboration et la mise en œuvre fructueuse de la stratégie de croissance continue de la société;
- favoriser le maintien en poste du personnel de direction clé;
- attirer des gens de talent.

Depuis 1995, la quasi-totalité des attributions d'options sur actions de la société à des membres de la haute direction ont été acquises en fonction du temps, généralement sur une durée de trois à cinq ans. Aux termes du régime, l'acquisition des droits en fonction du rendement est conditionnelle à l'atteinte d'un objectif de rendement.

Depuis 2006, la société utilise les droits à la valeur d'actions temporairement inaccessibles (« DVATI ») aux termes du régime de DVATI de 2006 exclusivement aux fins de la rémunération incitative à base d'actions. Une description détaillée du régime de DVATI de 2006, de même que des autres régimes incitatifs à base d'actions de la société, figure à la rubrique « Description des régimes incitatifs à base d'options sur actions et des régimes incitatifs d'achat d'actions », à la page 42 du présent document. Bien que la société ait cessé de procéder à des attributions aux termes de ses autres régimes incitatifs à base d'actions depuis l'instauration du régime de DVATI de 2006, elle pourrait un jour réaliser des attributions en vertu de ces régimes.

Le rendement total pour les actionnaires de la société par rapport à celui d'un groupe d'entreprises comparables du secteur de l'alimentation aux États-Unis a représenté la mesure de rendement exclusive depuis 2001. La société a continué de privilégier l'acquisition des droits en fonction du rendement comme moyen de relier le niveau prévu par le régime des récompenses en actions aux termes du régime de DVATI de 2006 et l'accroissement de valeur de l'action, en particulier dans le cas des membres nommément désignés de la direction.

Le régime de DVATI de 2006, aux termes duquel les DVATI acquis sont distribués sous forme d'actions, a servi de seul véhicule incitatif à long terme de la société depuis 2006. Le Comité tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché pour déterminer la taille des attributions de DVATI en étudiant les données de référence des mêmes sociétés de référence que celles servant aux ajustements du salaire de base. Les actions nécessaires aux fins de la distribution sont achetées à la Bourse de Toronto par une fiducie établie à cette fin. Le régime offre l'avantage de ne pas avoir d'effet dilutif sur la participation des actionnaires. La période à courir jusqu'à l'échéance aux termes de cette structure est de trois ans. L'acquisition des droits rattachés à chaque DVATI attribué depuis 2006 aux termes du régime de DVATI de 2006 a été assujettie, d'une part, à un critère de temps et, d'autre part, à un critère de rendement. La formule d'acquisition liée au rendement (selon le rendement total pour les actionnaires de la société en comparaison de l'indice du secteur alimentaire S&P) a été maintenue, mais certaines modifications y ont été apportées.

Pour chaque DVATI attribué, une action ordinaire est octroyée à l'échéance si le rendement de la société est égal à celui de l'indice du secteur alimentaire S&P, qui se compose d'un groupe d'entreprises comparables du secteur de l'alimentation aux États-Unis. Si le rendement total pour les actionnaires est inférieur ou égal à 75 % du rendement total de l'indice du secteur alimentaire S&P, la moitié d'une action devient acquise et est attribuée pour chaque DVATI détenu. Si le rendement total pour les actionnaires de la société est supérieur ou égal à 125 % du rendement total de l'Indice du secteur alimentaire S&P, le maximum, soit une action et demie, devient acquise et est attribuée pour chaque DVATI détenu. Le tableau ci-dessous présente la formule d'acquisition liée au rendement du régime de DVATI de 2006.

Rendement ¹⁾	Pourcentage acquis
75 % ou moins	50 %
100 %	100 % ²⁾
125 % ou plus	150 % ²⁾

Notes :

- 1) Le rendement s'entend du rendement total pour les actionnaires de la société exprimé en pourcentage de l'indice du secteur alimentaire S&P pour la même période.
- 2) Un nombre proportionnel est acquis lorsque le rendement se situe entre 75 % et 100 % et entre 100 % et 125 %.

Trois ans après la date d'attribution, tous les DVATI acquis selon les exigences présentées dans le tableau seront distribués sous forme d'actions.

Le nombre de DVATI attribués à chaque membre de la haute direction et à tous les cadres supérieurs dépend de l'évaluation du rendement individuel, du taux médian des attributions semblables d'un groupe de référence et de la valeur prévue des DVATI de la société.

Lignes directrices en matière de détention d'actions

En vertu des lignes directrices de la société en matière de détention d'actions par les hauts dirigeants, la valeur totale des actions ordinaires du chef de la direction doit correspondre à trois fois son salaire de base, à deux fois le salaire de base pour le chef des finances et au salaire de base pour les membres nommément désignés de la direction. Ces lignes directrices visent à ce que les hauts dirigeants se dotent d'une participation dans la société et ces derniers doivent s'y conformer dans les cinq ans suivant leur nomination à un poste de haute direction. Seules les actions ordinaires, exclusion faite des DVATI et des options, comptent aux fins du respect des lignes directrices. À la date de la présente circulaire, tous les membres nommément désignés de la direction respectaient les lignes directrices.

Autre rémunération incitative à long terme – M. Dodds est admissible à des paiements annuels de 300 000 \$ à titre de mesure incitative spéciale à long terme, qui lui sont payés à la fin de l'année. Ces paiements s'ajoutent à son salaire de base et à sa participation aux régimes de primes incitatives annuelles en espèces et de rémunération à base d'actions de la société.

Avantages sociaux et indirects

Avantages sociaux collectifs – Les hauts dirigeants profitent des mêmes protections d'assurance collective (assurance-vie, assurance soins de santé, assurance dentaire, assurance invalidité, assurance-vie facultative) que les autres salariés de la société. La société fournit à ses hauts dirigeants des avantages indirects et des prestations en nature sur une base normalisée aux termes d'un exposé de principe écrit. Les avantages sont sélectionnés en fonction de leur rapport coût efficacité et ne devraient pas représenter une partie importante de la rémunération globale. Ces avantages indirects se composent d'une indemnité automobile, du remboursement des frais d'adhésion à des clubs, d'un examen médical annuel, de conseils financiers et de voyages aériens en classe affaires. La société estime que ces éléments de rémunération ne l'aident pas à attirer, retenir et motiver ses hauts dirigeants. Les avantages sociaux et indirects destinés aux membres nommément désignés de la direction sont inférieurs à 50 000 \$ ou 10 % de leur salaire de base, selon le moindre de ces deux montants.

Prestations de retraite – Les prestations de retraite fournies aux membres de la haute direction ne sont pas discriminatoires. Les membres de la haute direction participent aux mêmes régimes de retraite que la plupart des autres salariés de la société. En ce qui concerne les hauts dirigeants qui participent aux régimes de retraite à prestations déterminées canadiens, toutes les cotisations requises sont effectuées par la société, alors que les salariés qui ne sont pas membres de la direction doivent cotiser au régime. Les principales dispositions des régimes de retraite sont décrites de façon plus détaillée à la page 39, à la rubrique « Régimes de retraite ».

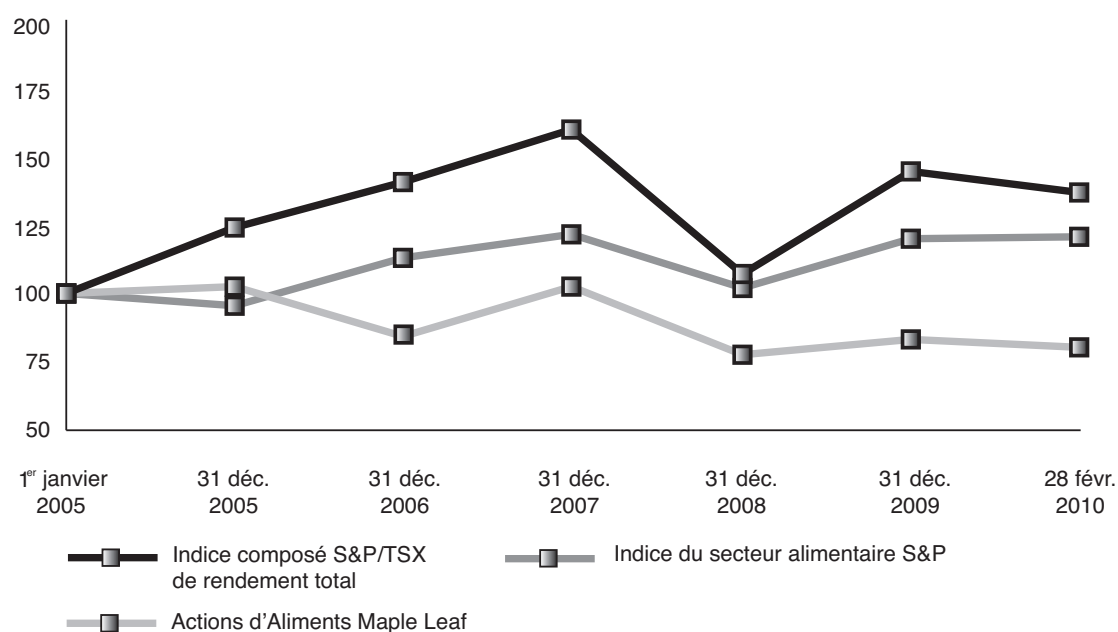
GRAPHIQUE DU RENDEMENT BOURSIER

Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulé total pour l'actionnaire qui a investi 100 \$ CA dans des actions ordinaires de la société pour la période allant du 1^{er} janvier 2005 au 28 février 2010, et le rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX de rendement total. Le graphique illustre également le total des gains réalisés par les actionnaires qui ont investi 100 \$ US dans l'indice composé du secteur alimentaire S&P 1500 (défini aux présentes comme l'« indice du secteur alimentaire S&P ») sur la même période. L'indice du secteur alimentaire S&P, compilé en dollars américains, n'est pas converti en dollars canadiens. Les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la société sont présumés réinvestis au cours de clôture à la date de paiement. De même, l'indice composé S&P/TSX de rendement total et l'indice du secteur alimentaire S&P utilisés à des fins comparatives dans le graphique ci-dessous comprennent des dividendes réinvestis. Le 31 décembre 2009, le cours de clôture des actions de la société était de 11,67 \$ à la Bourse de Toronto, et il était de 10,63 \$ le 28 février 2010.

L'indice du secteur alimentaire S&P n'est pas un indice publié; par contre, il est compilé par Standard & Poor's qui en transmet les données à la société. L'indice regroupe toutes les sociétés du secteur de l'alimentation comprises dans les trois principaux indices américains de marché large de Standard & Poor's : l'indice S&P 500, l'indice de rendement à moyenne capitalisation S&P 400 et l'indice de rendement à faible capitalisation S&P 600. Les titres de ces sociétés sont tous pondérés selon leur capitalisation boursière dans l'indice du secteur alimentaire S&P. Un changement dans la liste des sociétés composant l'indice du secteur alimentaire S&P correspond à un changement dans les trois indices principaux, ce qui est également déterminé par Standard & Poor's en fonction de la méthodologie qu'elle a établie et comprend des facteurs tels la capitalisation boursière, la liquidité et le flottant.

Au 28 février 2010, les sociétés suivantes faisaient partie de l'indice du secteur alimentaire S&P :

Nom de la société	Symbole boursier	Indice principal	Nom de la société	Symbole boursier	Indice principal
Archer-Daniels-Midland Co.	ADM	S&P 500	Flowers Foods Inc.	FLO	S&P moyenne capitalisation 400
Campbell Soup Co.	CPB	S&P 500	Lancaster Colony Corp.	LANC	S&P moyenne capitalisation 400
Conagra Foods Inc.	CAG	S&P 500	Ralcorp Holdings Inc.	RAH	S&P moyenne capitalisation 400
Dean Foods Co.	DF	S&P 500	Smithfield Foods Inc.	SFD	S&P moyenne capitalisation 400
General Mills Inc.	GIS	S&P 500	Tootsie Roll Industries Inc.	TR	S&P moyenne capitalisation 400
H.J. Heinz Co.	HNZ	S&P 500	Cal-Maine Foods Inc.	CALM	S&P faible capitalisation 600
Hershey Co.	HSY	S&P 500	Calavo Growers Inc.	CVGW	S&P faible capitalisation 600
Hormel Foods Corp.	HRL	S&P 500	Darling International Inc.	DAR	S&P faible capitalisation 600
Kellogg Co.	K	S&P 500	Diamond Foods Inc.	DMND	S&P faible capitalisation 600
Kraft Foods Inc.	KFT	S&P 500	Green Mountain Coffee Roasters Inc.	GMCR	S&P faible capitalisation 600
McCormick & Company Inc.	MKC	S&P 500	Hain Celestial Group Inc.	HAIN	S&P faible capitalisation 600
Sara Lee Corp.	SLE	S&P 500	J & J Snack Foods Corp.	JJSF	S&P faible capitalisation 600
J.M. Smucker Co.	SJM	S&P 500	Lance Inc.	LNCE	S&P faible capitalisation 600
Tyson Foods Inc. – cat. A	TSN	S&P 500	Sanderson Farms Inc.	SAFM	S&P faible capitalisation 600
Corn Products Intl Inc.	CPO	S&P moyenne capitalisation 400	Treehouse Foods Inc.	THS	S&P faible capitalisation 600



	1 ^{er} janvier 2005	31 déc. 2005	31 déc. 2006	31 déc. 2007	31 déc. 2008	31 déc. 2009	28 févr. 2010
Indice composé S&P/TSX de rendement total (\$ CA)	100,0	124,1	140,7	159,9	107,1	144,6	136,9
Indice du secteur alimentaire S&P (\$ US) ¹⁾	100,0	95,5	113,0	121,6	102,0	120,0	120,7
Actions d'Aliments Maple Leaf (\$ CA)	100,0	102,5	84,3	102,5	77,6	83,2	80,3

Note :

1) L'indice du secteur alimentaire S&P est calculé en dollars américains et n'est pas converti en dollars canadiens dans le graphique.

Comparaison de la rémunération des hauts dirigeants et du rendement pour les actionnaires

Le tableau suivant présente le total des gains réalisés par les actionnaires sur les actions ordinaires de la société et l'indice du secteur alimentaire S&P de même que l'indice composé S&P/TSX de rendement total pour la période de cinq exercices terminée le 31 décembre 2009, ainsi que la variation totale de la valeur au marché de la société et la rémunération totale du chef de la direction et des autres membres nommément désignés de la direction pour la même période. Pour la période d'évaluation de cinq ans, l'augmentation de la rémunération a été supérieure au rendement pour les actionnaires en raison essentiellement de la réévaluation et du rajustement des niveaux de rémunération entrepris par le Comité en 2005 et en 2006. Le Comité a déterminé, en se fondant sur l'analyse des résultats de la comparaison avec les sociétés comparables effectuée en 2005 et en 2006, que la rémunération à base d'actions et la rémunération incitative du chef de la direction de la société et du chef de la direction de sa filiale, Pain Canada Compagnie, Limitée, étaient considérablement inférieures aux niveaux du marché. Le Comité a modifié les niveaux en 2006 et en 2007 pour les rendre conformes à la rémunération pratiquée sur le marché à ce moment.

Dans l'ensemble, le niveau de rémunération calculé n'est pas directement lié au rendement pour les actionnaires, ce qui est attribuable à plusieurs facteurs. D'abord, 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. Ensuite, la rémunération incitative à court terme est liée aux mesures internes du succès de la société pour l'exercice en cours, essentiellement le bénéfice de l'exercice. Le bénéfice de l'exercice en cours ne donne pas nécessairement lieu à un rendement pour les actionnaires à court terme. Enfin, la rémunération à base d'actions offerte aux membres nommément désignés de la direction est d'environ la moitié du montant total de la rémunération globale. Les régimes de rémunération à base d'actions sont conçus de sorte que la valeur réelle transférée au participant à l'échéance soit supérieure ou inférieure suivant le rendement pour les actionnaires de la société et le rendement par rapport à celui du groupe de sociétés comparables au cours de la période de détention. Toutefois, le montant de la rémunération est calculé au moment de l'attribution et est fondé sur le cours de l'action à la date de l'attribution et sur l'acquisition des droits prévue, ce qui ne reflète pas la valeur réelle distribuée à l'échéance. Par conséquent, il est possible qu'il n'y ait pas de corrélation directe entre le montant total présenté pour les membres nommément désignés de la direction et le rendement pour les actionnaires.

	Total de 2005 à 2009	2009	2008	Exercice 2007	2006	2005
Total du rendement pour les actionnaires :						
Aliments Maple Leaf (% de variation – en \$ CA par action) ¹⁾	-17 %	7 %	-24 %	22 %	-18 %	3 %
Indice du secteur alimentaire S&P (% de variation – en \$ US par action) ¹⁾	20 %	18 %	-16 %	8 %	18 %	-5 %
Indice composé S&P/TSX de rendement total	45 %	35 %	-33 %	14 %	13 %	24 %
Variation de la capitalisation boursière d'Aliments Maple Leaf (en millions de dollars) ²⁾	(323)	104	(468)	339	(345)	47
Total de la rémunération de tous les membres nommément désignés de la direction ³⁾ (en millions de dollars)	78	19	13	20	15	11
Total de la rémunération de tous les membres nommément désignés de la direction en pourcentage de la variation totale de la capitalisation boursière ⁴⁾	-24 %	19 %	-3 %	6 %	-4 %	24 %

Notes :

- 1) Le total des gains réalisés par les actionnaires est calculé en fonction de la valeur de l'action en fin d'exercice, les dividendes étant réinvestis. Le montant inscrit à la colonne « Total de 2005 à 2009 » 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 US et n'est pas converti en dollars canadiens. La rubrique « Graphique du rendement boursier » figurant précédemment comprend de plus amples détails sur l'indice du secteur alimentaire S&P.
- 2) Augmentation ou diminution de la capitalisation boursière en fonction du nombre d'actions en circulation en fin d'exercice et du prix de clôture des actions. La variation de la capitalisation boursière au cours d'une période est minorée du produit tiré des actions émises et majorée des dividendes versés et des actions rachetées sur le marché à la suite de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société.
- 3) Le total de la rémunération présenté pour tous les membres nommément désignés de la direction correspond au total de la rémunération selon la définition qui en est faite aux fins du Sommaire de la rémunération des employés de la société qui ont été désignés comme membres nommément désignés de la direction au cours de l'exercice.
- 4) Ce pourcentage représente le ratio de la rémunération totale des membres nommément désignés de la direction en tant que groupe par rapport à la variation totale de la valeur pour les actionnaires sur une même période.

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant fournit un sommaire de la rémunération que le chef de la direction, le chef des finances (y compris toute personne qui a occupé le poste pendant l'exercice) de même que les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés, autres que le chef de la direction et le chef des finances, ont gagnée au cours des trois derniers exercices. Le chef de la direction, le chef des finances et les autres hauts dirigeants sont désignés ci-après collectivement par l'expression « membres nommément désignés de la direction ». Ces renseignements sont donnés en date du 31 décembre 2009, qui marquait la fin de l'exercice le plus récent de la société.

Nom et occupation principale au sein de la société	Année	Rémunération aux termes du régime incitatif à base de titres	Rémunération autre qu'aux termes du régime incitatif à base de titres	Valeur des régimes de retraite ²⁾	Toute autre rémunération ³⁾	Rémunération globale
		Attributions à base d'actions ¹⁾	Attributions à base d'options	Régimes incitatifs annuels	Régimes incitatifs à long terme	
		Salaire (en dollars)	(en dollars)	(en dollars)	(en dollars)	(en dollars)
M.H. McCain ⁶⁾	2009	977 676	3 981 888	2 359 890	68 370	7 387 824
Président et chef de la direction	2008	960 000	3 169 320	151 125	165 346	4 445 791
	2007	920 769	4 507 008	2 373 840	199 673	8 001 290
M.H. Vels	2009	641 756	1 283 053	707 886	29 698	2 662 393
Premier vice-président et chef des finances	2008	630 000	1 151 259	105 856	103 642	1 990 757
	2007	603 846	1 201 869	808 152	135 684	2 749 551
D.W. Dodd ⁴⁾	2009	611 674	575 162	490 684	300 000	2 087 003
Chef des stratégies	2008	610 000	576 061	114 345	300 000	1 724 837
	2007	579 230	600 934	507 429	300 000	2 111 811
R.A. Lan ⁵⁾	2009	913 287	2 831 565	934 819	10 447	4 690 118
Président et chef de l'exploitation, Groupe alimentaire	2008	866 137	2 303 381	124 093	9 807	3 303 418
	2007	832 955	2 253 504	971 435	9 673	4 067 567
J.S. McCain ⁶⁾	2009	641 756	1 283 053	697 702	46 685	2 669 196
Président et chef de l'exploitation, Groupe agro-alimentaire	2008	630 000	1 151 259	119 726	112 020	2 013 005
	2007	603 846	1 201 869	665 632	135 813	2 607 160

Notes :

- 1) Les attributions à base d'actions représentent les DVATI octroyés aux termes du régime de DVATI de 2006, dont les détails figurent à la rubrique « Description des régimes d'options sur actions et régime incitatif d'achat d'actions – Régime de DVATI de 2006 », à la page 45. Les DVATI ont été évalués à l'aide d'hypothèses et de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer la charge à des fins comptables, l'annulation éventuelle des DVATI par suite d'une cessation d'emploi n'ayant toutefois pas été actualisée. Les attributions sont effectuées en tenant pour acquis que les hauts dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition des droits alors qu'aux fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options par suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Le nombre de DVATI dont l'acquisition est prévue aux termes du régime de DVATI de 2006 a été estimé en fonction de la volatilité historique du cours de l'action de la société par comparaison avec la volatilité de l'Indice du secteur alimentaire S&P. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent à la note 14 afférente aux états financiers de la société pour les exercices terminés les 31 décembre 2009 et 2008. Les états financiers se retrouvent également sur le site Web de la société, au www.mapleleaf.ca, et dans SEDAR, au www.sedar.com.
- 2) MM. M.H. McCain, Vels, Dodds et J.S. McCain accumulent des prestations aux termes des mécanismes à prestations déterminées des employés salariés de la société au Canada. M. Dodds a aussi des années de service validées en vertu du régime de retraite agréé de Schneider Corporation. Le montant inscrit dans le tableau ci-dessus représente la charge de retraite liée aux années de service de chacun des membres nommément désignés de la direction, y compris l'incidence des écarts entre la rémunération versée en 2009 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. Le montant attribué à M. Lan correspond à la cotisation de la société à un régime 401 k) à cotisations déterminées aux États-Unis.
- 3) Le sommaire n'indique pas la valeur des avantages indirects puisqu'ils sont inférieurs à 50 000 \$ ou à 10 % du salaire et des primes versés à ces personnes.
- 4) Les paiements à M. Dodds ont été faits en vertu d'un régime incitatif spécial à long terme inauguré le 5 avril 2004, date à laquelle Schneider Corporation, société dont il était le chef de la direction, a été acquise par Aliments Maple Leaf. En vertu du régime, M. Dodds a droit au paiement annuel de 300 000 \$ à titre de mesure incitative spéciale à long terme.
- 5) L'intégralité de la rémunération de M. Lan figurant dans le tableau ci-dessus, à l'exception de la rémunération à base de titres, est payée en dollars américains. Les montants du tableau ont été convertis en dollars canadiens au moyen du taux de change moyen de l'exercice, soit 1,1420 en 2009, 1,0660 en 2008 et 1,0748 en 2007. Dans le tableau ci-dessous, à la rubrique « Sommaire de la rémunération – Renseignements supplémentaires », la rémunération de M. Lan est présentée en dollars américains.
- 6) Bien que MM. J.S. McCain et M.H. McCain soient administrateurs de la société, ils ne reçoivent pas de rémunération distincte pour leurs services à ce titre.

Rémunération – Renseignements supplémentaires

Nom et occupation principale	Année	Salaire	Attributions à base d'actions	Attributions à base d'options	Régimes incitatifs annuels	Régimes incitatifs à long terme	Valeur des régimes de retraite	Toute autre rémunération	Rémunération globale
(en dollars américains)									
R.A. LAN	2009	856 731	2 479 528		876 929		9 800		4 222 988
président et chef	2008	812 500	2 160 741		116 408		9 200		3 098 849
de l'exploitation,	2007	777 500	2 096 709		903 844		9 000		3 787 053
Groupe alimentaire									

Régimes incitatifs à base d'actions

La société dispose actuellement de trois régimes incitatifs à base de titres auxquels des attributions sont en cours : le régime d'options sur actions de 1982, le régime incitatif d'achat d'actions de 2004 et le régime de DVATI de 2006. Le régime incitatif d'achat d'actions de 2004 prévoit l'attribution d'options et de DVATI dont l'exercice entraîne l'émission d'actions ordinaires par la trésorerie de la société. Le régime de DVATI de 2006 prévoit l'attribution de DVATI dont l'exercice donne lieu à l'achat d'actions sur le marché par une fiducie créée à cette fin. Pour une description du régime d'options sur actions de 1982, du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 et du régime de DVATI de 2006, se reporter à la rubrique « Description du régime d'options sur actions et des régimes incitatifs d'achat d'actions » ci-après. La société n'a pas effectué d'attributions en vertu du régime d'options sur actions de 1982 ou du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 depuis l'instauration en 2006 du régime de DVATI de 2006.

Généralement, toutes les options sur actions et tous les DVATI contiennent une condition liée au rendement aux termes de laquelle l'acquisition se fonde sur le rendement total des actions de la société pour la période par rapport au rendement total de l'Indice du secteur alimentaire S&P, tel qu'il est expliqué ci-dessus.

DVATI et options sur actions en cours

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions		
	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'échéance des options ¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾	Date de l'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises ^{3) 4)}	Valeur du paiement au titre des attributions à base d'actions dont les droits ne sont pas acquis ⁵⁾
							(en dollars)
McCain, M.H.	150 000	10,30	27 août 2010	205 500	7 septembre 2005	26 700	–
	53 300	13,21	16 septembre 2011	–	1 ^{er} octobre 2007	225 000	875 250
	80 000	16,37	7 septembre 2012	–	23 octobre 2008	440 000	2 567 400
	–	–	–	–	1 ^{er} octobre 2009	450 000	2 625 750
Vels, M.H.	90 000	10,30	27 août 2010	123 300	7 septembre 2005	23 300	–
	36 700	13,21	16 septembre 2011	–	1 ^{er} octobre 2007	60 000	233 400
	70 000	16,37	7 septembre 2012	–	1 ^{er} octobre 2008	133 300	777 806
	–	–	–	–	1 ^{er} octobre 2009	145 000	846 075
Dodds, D.W.	61 600	11,64	28 avril 2011	1 848	1 ^{er} octobre 2007	30 000	116 700
	75 000	13,21	16 septembre 2011	–	1 ^{er} octobre 2008	66 700	389 195
	49 000	16,37	7 septembre 2012	–	1 ^{er} octobre 2009	65 000	379 275
Lan, R.A.	110 000	10,30	27 août 2010	150 700	7 septembre 2005	23 300	–
	36 700	13,21	16 septembre 2011	–	1 ^{er} octobre 2007	112 500	437 625
	70 000	16,37	7 septembre 2012	–	1 ^{er} octobre 2008	266 700	1 556 195
	–	–	–	–	1 ^{er} octobre 2009	320 000	1 867 200
McCain, J.S.	110 000	10,30	27 août 2010	150 700	7 septembre 2005	23 300	–
	36 700	13,21	16 septembre 2011	–	1 ^{er} octobre 2007	60 000	233 400
	70 000	16,37	7 septembre 2012	–	1 ^{er} octobre 2008	133 300	777 806
	–	–	–	–	1 ^{er} octobre 2009	145 000	846 075

Notes :

- 1) Toutes les options attribuées ont une durée de sept ans mais elles arrivent à échéance avant si le haut dirigeant quitte la société. À l'exception de celles détenues par M. Dodds, toutes les options sur actions qui figurent dans le tableau ci-dessus sont acquises sur une période minimum de trois ans et une période maximum de cinq ans suivant le rendement des actions de la société pour la période comparativement au rendement de l'indice du secteur alimentaire S&P. Si le rendement total des actions de la société est inférieur à 75 % du rendement total de l'Indice du secteur alimentaire S&P, qui constitue la base de comparaison, pour la période d'évaluation donnée, aucune option ne devient acquise. Si le rendement s'établit à 75 % de l'indice du secteur alimentaire S&P, 50 % des options sont acquises. Si le rendement se situe entre 75 % et 100 %, un nombre proportionnel devient acquis. Les options attribuées à M. Dodds n'ont pas de critère d'acquisition lié au rendement, mais elles ont été assujetties à un critère de temps sur une base graduelle dans les trois ans suivant leur attribution.
- 2) La valeur dans le cours a été calculée au moyen du cours de clôture de 11,67 \$ par action enregistré à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2009.
- 3) Les DVATI attribués avant 2006 ont été attribués aux termes du régime incitatif d'achat d'actions de 2004. En vertu de ce régime, une action de la société est attribuée au participant pour chaque DVATI attribué, si les conditions d'acquisition liées au rendement sont remplies. Les DVATI sont acquis sur trois à cinq ans suivant le rendement total des actions de la société pour la période comparativement au rendement total de l'Indice du secteur alimentaire S&P. Si le rendement total des actions de la société est inférieur à 75 % du rendement total de l'Indice du secteur alimentaire S&P, qui constitue la base de comparaison, pour la période d'évaluation donnée, aucun DVATI ne devient acquis. Si le rendement s'établit à 75 %, la moitié des options sont acquises. Si le rendement se situe entre 75 % et 100 %, un nombre proportionnel devient acquis. À l'échéance, les participants reçoivent une action entièrement payée pour chaque DVATI détenu. Les DVATI qui satisfont aux critères de rendement avant que la période d'acquisition des droits de trois ans soit terminée sont acquis à la fin de la troisième année tandis que le DVATI qui satisfont aux critères de rendement au cours de la quatrième ou de la cinquième année sont acquis à la fin de la cinquième année. Les DVATI ne sont entièrement acquis qu'à la date de distribution, et un haut dirigeant qui quitte la société avant la date de distribution voit ses attributions annulées.
- 4) Depuis 2006, tous les DVATI ont été attribués aux termes du régime de DVATI de 2006. Pour chaque DVATI attribué, une action est attribuée à l'échéance si le rendement de la société est égal à celui de l'Indice du secteur alimentaire S&P. Si le rendement est de 75 % ou moins, une demi-action est acquise et est attribuée. Si le rendement est de 125 %, soit le maximum, une action et demie est acquise et est attribuée. L'acquisition est établie de façon proportionnelle si le rendement se situe entre 75 % et 100 % ou entre 100 % et 125 %. En ce qui concerne les attributions de 2006 à 2008, un quart des DVATI est acquis et distribué 18 mois après la date d'attribution. Trois ans après la date d'attribution, tous les DVATI qui deviennent acquis selon la formule susmentionnée, déduction faite, dans le cas des attributions de 2006 à 2008, des DVATI acquis et distribués antérieurement, deviennent acquis et sont distribués. Les DVATI ne deviennent acquis qu'à la date de distribution et un haut dirigeant qui quitte la société avant la date de distribution voit ses attributions annulées. Le nombre d'actions présenté dans le tableau ci-dessus correspond au nombre maximum d'actions qui seront distribuées si le cours de l'action de la société dépasse le maximum de 125 %.
- 5) La valeur du paiement se fonde sur :
 - i) le cours de l'action au 31 décembre 2009, soit 11,67 \$;
 - ii) le nombre minimum d'actions qui seront distribuées. (Le nombre minimum sera distribué si le cours de l'action de la société) de toutes les périodes terminées après le 31 décembre 2009 est en-deçà du minimum de 75 % décrit dans les notes 3 et 4 ci-dessus).

Attributions au titre du régime incitatif – Valeur des droits acquis ou gagnés au cours de l'exercice

Nom	Attributions à base d'options – valeur des droits acquis au cours de l'exercice	Attributions à base d'actions – valeur des droits acquis au cours de l'exercice ¹⁾ (en dollars)	Rémunération au titre du régime incitatif autre qu'en titres – valeur des droits gagnés au cours de l'exercice ²⁾ (en dollars)
McCain, M.H.	–	3 652 189	2 359 890
Vels, M.H.	–	570 013	707 886
Dodds, D.W.	–	262 750	490 684
Lan, R.A.	–	1 163 363	934 819
McCain, J.S.	–	570 013	697 702

Notes :

- 1) En 2009, les DVATI attribués le 1^{er} octobre 2006 et le 1^{er} octobre 2007 ont été acquis en partie et les actions ont été distribuées aux participants. Le montant présenté dans le tableau illustre la valeur des actions distribuées au moyen du cours moyen des actions à la date de distribution, soit 8,47 \$ pour les actions distribuées le 1^{er} juin 2009 (relatives aux attributions du 1^{er} octobre 2007) et 11,86 \$ pour les actions distribuées le 23 novembre 2009 (relatives aux attributions du 1^{er} octobre 2006).
- 2) Les montants de cette colonne représentent les paiements au titre du régime de primes d'excellence incitatives annuelles, qui est décrit en détail à la rubrique « Régime de primes incitatives annuelles » aux pages 31 et 32 de la présente circulaire. En ce qui concerne M. Dodds, en plus du paiement au titre des primes d'excellence, le montant du tableau comprend le paiement de 300 000 \$ aux termes du régime incitatif à long terme, qui est décrit à la page 33 sous « Autre rémunération incitative à long terme ».

Régimes de retraite

La société, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de filiales désignées, a actuellement plusieurs régimes de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées, à l'intention de ses employés. MM. M.H. McCain, Vels, Dodds et J.S. McCain participent aux mécanismes de pension à prestations déterminées de Les Aliments Maple Leaf Inc. M. Lan participe à un régime à cotisations déterminées. M. Dodds participe en outre au régime de retraite agréé de Schneider Corporation. La rémunération (le salaire, à l'exclusion des paiements incitatifs annuels en espèces et des autres formes de rémunération) est calculée selon la moyenne des gains des cinq années les mieux rémunérées au cours de la période de dix ans précédant la retraite. Le montant entier des prestations est payable à partir de l'âge normal de la retraite (65 ans) ou de l'âge de 60 ans, soit l'âge à partir duquel un dirigeant peut prendre sa retraite sans réduction de sa pension. Les prestations sont versées à vie, avec un minimum garanti d'au moins 60 versements mensuels. D'autres formes de paiement sont offertes, sur une base équivalente déterminée par calculs actuariels. L'intégralité des prestations à verser correspond à 2 % de la rémunération telle qu'elle est calculée ci-dessus multipliée par le nombre d'années de service validées, moins les prestations offertes aux termes du Régime de pension du Canada. Au 31 décembre 2009, MM. M.H. McCain et J.S. McCain comptaient chacun 14,7 années de cotisations en vertu des mécanismes de pension à prestations déterminées de la société, M. Dodds en comptait 5,7 années et M. Vels, 18,5 années. Bien que les années de cotisations correspondent aux années d'emploi de chaque membre nommément désigné de la direction auprès de la société, le régime n'interdit pas l'attribution d'années de service validées supplémentaires.

M. Dodds compte 34,5 années de service validées aux termes du régime de retraite agréé de Schneider Corporation. Les prestations de ce régime sont fondées sur la rémunération annuelle moyenne la plus élevée (salaire, exclusion faite des paiements incitatifs annuels en espèces et des autres formes de rémunération) des 36 mois consécutifs au cours des dix dernières années d'emploi et elles sont assujetties aux limites prescrites par la *Loi de l'impôt sur le revenu* (Canada) relativement aux régimes de retraite enregistrés.

Le passif au titre des prestations constituées est calculé à l'aide de la méthode prescrite par l'Institut Canadien des Comptables Agréés en fonction des meilleures estimations de la direction relativement à des événements futurs qui ont une incidence sur le coût des prestations de retraite, y compris les hypothèses sur les rajustements de salaires futurs. Les montants qui figurent dans le tableau sont liés à des obligations au titre des régimes à prestations déterminées. Les variations du passif au titre des prestations constituées pour les membres nommément désignés de la direction sont résumées dans le tableau ci-dessous. Ces variations comprennent la charge de l'exercice 2009 attribuable aux années de service et à la rémunération, (voir la note 4) au bas du tableau ci-dessous) en plus des variations découlant de l'évaluation annuelle des régimes de retraite de la société, qui tient compte de tous les employés qui y participent (voir la note 5) au bas du tableau ci-dessous).

Tableau des régimes à prestations déterminées

Nom	Années de service validées ¹⁾	Prestations annuelles à verser		Obligation au titre des prestations constituées au 1er janvier 2009 ⁶⁾	Variation attribuable à la rémunération ⁴⁾	Variation attribuable à d'autres éléments que la rémunération ⁵⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2009 ⁶⁾
		À la fin de l'exercice ²⁾ (en dollars)	À l'âge de 65 ans ³⁾ (en dollars)	(en dollars)	(en dollars)	(en dollars)	(en dollars)
McCain, M.H.	14,7	262 925	513 843	1 886 593	68 370	442 540	2 397 503
Vels, M.H.	18,5	215 188	401 296	1 485 381	29 698	370 314	1 885 393
Dodds, D.W.	40,1	139 754	151 012	1 347 978	109 483	395 268	1 852 729
McCain, J.S.	14,7	170 638	310 219	1 300 180	46 685	281 722	1 628 587

Notes :

- 1) Le chiffre figurant dans la colonne représente le nombre d'années de service validées aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées en date du 31 décembre 2009 et correspond au nombre d'années de service réelles auprès de la société et de ses filiales.
- 2) Montant correspondant aux prestations de retraite auxquelles les dirigeants auront droit au départ à la retraite, à la fin de l'exercice, et se fondant sur le salaire et le nombre d'années de service validées accumulées au 31 décembre 2009. Les prestations de retraite que les dirigeants recevront pourraient être supérieures (en raison du nombre d'années de service supplémentaires accumulées après 2009 ou de l'augmentation du salaire moyen) ou inférieures si le dirigeant choisit de recevoir des prestations garanties sur une plus longue période ou de recevoir une rente réversible.
- 3) Montant correspondant aux prestations de retraite auxquelles les dirigeants auront droit au départ à la retraite en fonction du salaire gagné jusqu'au 31 décembre 2009 et du nombre d'années de service validées accumulées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 65 ans. Les prestations de retraite que les dirigeants recevront pourraient être supérieures (en raison du nombre d'années de service supplémentaires accumulées après l'âge de 65 ans ou de l'augmentation du salaire moyen) ou inférieures si le dirigeant choisit de recevoir des prestations garanties sur une plus longue période ou de recevoir une rente réversible.
- 4) Le montant inscrit dans cette colonne comprend le coût des services rendus pour l'exercice (déduction faite des cotisations des employés) ainsi que les gains et les pertes attribuables au fait que l'augmentation du salaire du haut dirigeant pour l'exercice est supérieure ou inférieure à ce qui est prévu dans l'hypothèse utilisée pour le régime dans son ensemble.
- 5) Le montant inscrit dans cette colonne comprend les intérêts sur le passif au début de l'exercice et les cotisations, ainsi que les variations des hypothèses sur les taux d'intérêt en raison de changements dans le rendement des obligations à long terme et la fluctuation des taux de change.
- 6) Le calcul des montants constatés se fait à l'aide d'hypothèses et de méthodes actuarielles conformes à celles utilisées pour calculer le passif découlant des régimes de retraite et les charges annuelles, tel qu'il est présenté dans les états financiers consolidés de 2009 et de 2008 de la société. Puisque les hypothèses reflètent la meilleure estimation de la société en ce qui concerne des événements futurs, les valeurs inscrites dans le tableau ci-dessus peuvent ne pas être directement comparables à des estimations semblables du passif qui pourraient être présentées par d'autres sociétés. Les chiffres figurant dans le tableau supposent toutefois que le haut dirigeant mettra fin à son emploi à l'âge normal de la retraite.

Tableau des régimes à cotisations déterminées

Nom	Valeur accumulée au 31 décembre 2008 ¹⁾ (en dollars)	Variation attribuable à la rémunération ²⁾ (en dollars)	Variation attribuable à d'autres éléments que la rémunération ³⁾ (en dollars)	Valeur accumulée au 31 décembre 2009 (en dollars)
Lan, R.A.	319 514	11 191	63 404	394 109
Renseignements supplémentaires : en dollars américains ¹⁾	262 326	9 800	102 859	374 985

Notes :

- 1) Le compte de retraite est détenu en dollars américains et converti en dollars canadiens au taux de change approprié. Les soldes de fin d'exercice sont convertis aux taux de change en vigueur à la fin de l'exercice et la cotisation de la société est convertie selon le taux de change moyen de l'exercice.
- 2) Le montant inscrit dans cette colonne comprend la cotisation versée par la société au régime relativement au dirigeant spécifié.
- 3) Le montant inscrit dans cette colonne comprend les cotisations des employés de même que le bénéfice tiré des placements et les changements attribuables à la variation des taux de change au cours de l'exercice.

Prestations versées en cas de cessation d'emploi et de changement de contrôle

Aucun des contrats d'emploi conclus entre la société et les membres nommément désignés de la direction ne prévoit le versement de prestations advenant la cessation d'emploi ou un changement de contrôle de la société.

Toutefois, le comité a institué des règles relatives à l'échéance des unités détenues par les employés aux termes du régime de DVATI de 2006 qui s'appliquent en cas de cessation d'emploi. Ces règles, qui sont présentées en détail ci-dessous, s'appliquent à tous les participants au régime, y compris les membres nommément désignés de la direction.

Raison de la cessation d'emploi	Fin des DVATI
Licenciement motivé par la société	Les DVATI échoient à la date du licenciement.
Démission volontaire	Les DVATI échoient à la date de la démission.
Licenciement non motivé par la société	Les DVATI attribués moins de six mois avant la date du licenciement échoient à la date du licenciement. Dans le cas des DVATI attribués plus de six mois avant la date du licenciement : un nombre proportionnel ¹⁾ de DVATI sont détenus jusqu'à la date échéance ou de distribution.
Retraite ²⁾	Les DVATI attribués moins de six mois avant la date du licenciement échoient à la date de la retraite. Les DVATI attribués plus de six mois avant la date de la retraite sont détenus jusqu'à la date échéance ou de distribution.
Retraite anticipée ³⁾	Les DVATI attribués moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de la cessation d'emploi. Dans le cas des DVATI attribués plus de six mois avant la date de la cessation d'emploi : un nombre proportionnel ¹⁾ de DVATI sont détenus jusqu'à la date échéance ou de distribution.

Notes :

- 1) La proportion équivaut au nombre de mois à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de la cessation d'emploi par rapport au nombre de mois à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de distribution.
- 2) Le terme « retraite » 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 dix années de service.
- 3) 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 dix années de service.

DESCRIPTION DU RÉGIME D'OPTIONS SUR ACTIONS ET DES RÉGIMES INCITATIFS D'ACHAT D'ACTIONS

TITRES DONT L'ÉMISSION EST AUTORISÉE AUX TERMES DES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION À BASE D'ACTIONS

RÉGIME D'OPTIONS SUR ACTIONS DE 1982

Le régime d'options sur actions de 1982 est entré en vigueur le 16 avril 1982, et sa dernière modification remonte au 24 avril 2008. Il n'y a plus d'options attribuées en vertu du régime d'options sur actions de 1982, mais il reste des options en cours qui peuvent être exercées en vertu de ce régime.

Admissibilité

Des employés clés de la société et de ses filiales et des sociétés de personnes dont elle est un membre (y compris les administrateurs à condition qu'ils soient des employés à temps plein de la société) ont eu le droit de recevoir des options pour acheter des actions ordinaires de la société en vertu du régime d'options sur actions de 1982. En vertu de ce régime, le conseil peut décider, à l'occasion, quels sont les employés clés qui ont le droit de recevoir ces options.

Prix d'exercice

Le régime d'options sur actions de 1982 stipule que le prix d'exercice des options ne peut pas être inférieur au cours moyen pondéré auquel les actions ordinaires de la société se sont négociées à la Bourse de Toronto pendant les 10 jours qui ont précédé la date d'attribution de l'option fixée par le comité compétent du conseil.

Nombre d'actions

Le nombre maximal d'actions ordinaires de la société pouvant être émis après le 5 mars 1999 en vertu du régime d'options sur actions de 1982 a été fixé à 15 099 000 actions ordinaires. Ce nombre peut être rajusté si la société émet des dividendes en actions ou des droits, si les actions ordinaires sont fractionnées, regroupées ou modifiées ou si la société fusionne ou se regroupe avec une autre ou si un événement analogue se produit. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'options aux termes du régime d'options sur actions de 1982 au 28 février 2010. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, il n'y a plus d'options attribuées en vertu du régime d'options sur actions de 1982.

	Nombres d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options depuis le 5 mars 1999	8 516 386	6,2 %
Options attribuées et en cours	1 272 400	0,9 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	5 310 214	3,9 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission après le 5 mars 1999	15 099 000	

1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont donnés en date du 28 février 2010.

Périodes d'exercice, durée des options et cessibilité

Le conseil fixe la période pendant laquelle une option peut être exercée, cette période ne pouvant toutefois pas dépasser dix ans à partir de la date à laquelle l'option a été attribuée (appelée sous la présente rubrique, la « date d'échéance »). Sauf si le conseil en décide autrement, les options attribuées en vertu du régime d'options sur actions de 1982 viendront à échéance à la plus rapprochée des dates suivantes : la date d'échéance et a) 12 mois après la date de la retraite du participant, b) 12 mois après le décès du participant ou c) 30 jours après la date de cessation d'emploi. Les options émises en vertu du régime d'options sur actions de 1982 sont incessibles.

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

Le régime d'options sur actions de 1982 limite la participation d'un initié au régime de telle sorte que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émis en vertu des options attribuées aux initiés, en plus de toutes les actions ordinaires pouvant être émises en faveur d'initiés aux termes des autres régimes ou des autres conventions d'options sur actions de la société, ne peut pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le régime d'options sur actions de 1982 stipule en outre que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émis en faveur d'initiés en vertu d'options attribuées dans le cadre du régime d'options sur actions de 1982, en plus de toutes les actions ordinaires émises en faveur d'initiés aux termes des autres régimes ou conventions d'options sur actions de la société, au cours d'un exercice donné, ne peut pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. En outre, le nombre total d'actions pouvant être émis au cours d'une période donnée de un an en faveur d'un initié et des associés de celui-ci ne peut pas dépasser

5 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le régime d'options sur actions de 1982 précise aussi que le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émis en vertu d'options attribuées à un participant ainsi qu'aux associés de celui-ci ne peut pas dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation.

Modifications

Initialement, le régime d'options sur actions de 1982 stipulait que le conseil pouvait modifier ou résilier le régime en tout temps à condition d'obtenir les autorisations réglementaires nécessaires et de remplir certaines autres conditions. Le 24 avril 2008, les actionnaires ont approuvé une résolution modifiant le régime d'options sur actions de 1982 pour revoir des dispositions modificatrices du régime afin de préciser plus clairement les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires et de reporter automatiquement la date d'échéance d'une option en cours aux termes du régime jusqu'à dix jours suivant la période d'interdiction d'opérations (au cours de laquelle les initiés de la société ne peuvent négocier leurs actions) alors que, autrement, l'option viendrait à échéance dans les deux jours suivant la période d'interdiction d'opérations.

RÉGIME INCITATIF D'ACHAT D' ACTIONS DE 2004

Le régime incitatif d'achat d'actions de 2004 a été adopté le 8 septembre 2004 et modifié le plus récemment le 23 juin 2009.

Admissibilité

En vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004, le conseil est autorisé à attribuer des options sur actions et des DVATI à des employés à temps plein de la société, de ses sociétés apparentées et de toute société en commandite dont la société est un membre.

DVATI

Le régime incitatif d'achat d'actions de 2004 autorise le conseil à attribuer des DVATI. À la fin de la période d'acquisition des droits en fonction du temps et lorsque certaines conditions liées au rendement sont remplies, chaque DVATI donne à l'employé le droit de recevoir une action libérée faisant partie du capital de la société et nouvellement émise.

Prix d'exercice des options

Les options devant être attribuées en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 peuvent être exercées à un prix qui ne doit pas être inférieur à sa valeur au marché au moment de son attribution. Aux fins du régime incitatif d'achat d'actions de 2004, la valeur au marché correspond au cours moyen pondéré à la Bourse de Toronto pour les cinq jours précédant la date d'attribution (contre dix jours pour le régime d'options sur actions de 1982.)

Nombre d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émis à la suite de l'exercice d'options en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 est de 14 077 799, déduction faite des actions émises après le 8 septembre 2004 en vertu du régime d'options sur actions de 1982. De plus, 2 200 000 actions sont réservées aux fins d'émission aux termes du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 à l'égard des DVATI. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'options et de DVATI aux termes du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 au 28 février 2010. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, il n'y a plus d'options ni de DVATI attribués en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004.

	Options		DVATI	
	Nombre d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage des actions en circulation ¹⁾	Nombre d'actions ou de DVATI ¹⁾	Pourcentage des actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options ou attribution de DVATI aux termes du régime incitatif d'achat d'actions de 2004	74 100	0,1 %	601 100	0,4 %
Actions émises à l'exercice d'options aux termes du régime d'options sur actions de 1982 après le 8 septembre 2004	6 195 185	4,5 %		
Options ou DVATI attribués et en cours aux termes du régime incitatif d'achat d'actions de 2004	1 532 850	1,1 %	397 875	0,3 %
Options attribuées et en cours aux termes du régime d'options sur actions de 1982	1 272 400	0,9 %		
Options ou DVATI disponibles au titre d'attributions futures	5 003 264	3,7 %	1 201 025	0,9 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	14 077 799		2 200 000	

Note :

- 1) Le nombre d'options, de DVATI et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont donnés en date du 28 février 2010.

Périodes d'exercice, durée des options et des DVATI, cessibilité

Les options ont une durée de validité maximale de sept ans qui peut toutefois être portée à dix ans au gré du conseil. La durée de validité maximale des DVATI est de cinq ans.

Sauf si le conseil en décide autrement, les participants qui cessent d'être employés par la société pour cause de retraite ou de décès, si l'option ou le DVATI sont arrivés à échéance avant, ont le droit d'exercer les options ou de recevoir les actions par suite de l'acquisition de DVATI pendant l'année qui suit leur décès ou leur retraite. Dans le cas d'un départ volontaire de l'employé, les options dont les droits sont acquis à la dernière date d'emploi peuvent, si l'échéance de l'option est antérieure, être exercées pendant les 30 jours qui suivent. Bien que le même délai de 30 jours s'applique si la société met fin à l'emploi du participant sans motif valable, le conseil est autorisé à modifier ce délai s'il le désire. Si la société met fin à l'emploi du participant pour un motif valable, les options et les DVATI dont les droits sont acquis ou non s'éteignent à la date de cessation d'emploi.

De façon générale, les options et les DVATI 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.

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

Le nombre d'actions pouvant être émis en faveur d'une personne en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004, ce qui comprend les actions pouvant être émises en vertu des autres modes de rémunération à base de titres de la société, ne peut pas dépasser 5 % des actions en circulation de la société. Le nombre d'actions pouvant être émis en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 en faveur d'initiés, ce qui comprend les actions pouvant être émises aux initiés en vertu des autres modes de rémunération à base de titres de la société, ne peut pas dépasser 10 % des actions en circulation de la société. En outre, le nombre d'actions émis en faveur d'un initié et des associés de celui-ci au cours d'un exercice en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 et de tout autre mode de rémunération à base de titres de la société ne peut pas dépasser 5 % des actions émises et en circulation de la société. De plus, le nombre maximal d'actions pouvant être émis en faveur des initiés de la société au cours d'un exercice en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 est limité à 10 % des actions en circulation.

Rajustements au capital-actions

Les rajustements apportés aux conditions dont sont assortis les options et les DVATI en cours sont autorisés en vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 dans le cas d'une restructuration du capital de la société, à la suite notamment d'une fusion ou d'un arrangement, d'un fractionnement ou d'un regroupement d'actions ordinaires ou d'une restructuration analogue du capital ou d'un versement de dividendes en actions, qui ne constitue pas un « changement de contrôle » (tel que défini dans le régime incitatif d'achat d'actions de 2004). Si la structure du capital de la société est modifiée d'une quelconque façon, le conseil apportera des modifications aux conditions des attributions d'options et de DVATI en cours qu'elle juge équitables afin de préserver les droits et obligations proportionnels des participants.

Acquisition des droits

En vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2004, le conseil est autorisé à fixer des restrictions à l'acquisition des droits dans le temps et en fonction du rendement pour les attributions d'options et de DVATI. Advenant un changement de contrôle de la société, le conseil peut accélérer l'acquisition des droits dont sont assortis les options et DVATI en cours, 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 dont sont assortis des options et des DVATI dans les cas de retraite, de décès ou de cessation d'emploi d'un participant pour un autre motif.

Modification

Le régime incitatif d'achat d'actions de 2004 stipulait auparavant que le conseil pouvait, sous réserve d'approbation par les bourses, modifier, suspendre ou résilier le régime à condition que cette action, i) sans le consentement d'un employé, ne modifie pas les droits ou obligations découlant d'une attribution consentie préalablement à cet employé ou ii) ne reporte pas l'échéance d'options au-delà de dix ans après la date d'attribution. Le 24 avril 2008, les actionnaires ont approuvé une résolution modifiant le régime incitatif d'achat d'actions de 2004 afin de modifier les dispositions modificatrices du régime incitatif d'achat d'actions de 2004 dans le but de préciser plus clairement les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires et de reporter automatiquement la date d'échéance d'une option en cours aux termes du régime jusqu'à dix jours suivant la période d'interdiction d'opérations alors que, autrement, l'option viendrait à échéance dans les deux jours suivant la période d'interdiction d'opérations.

Renseignements sur le régime de rémunération à base d'actions au 31 décembre 2009

Le tableau suivant présente des renseignements au 31 décembre 2009 relativement aux régimes de rémunération à base de titres de la société.

Les options sur actions et les DVATI qui ont été émis en faveur des employés sont décrits à la note 14 afférente aux états financiers consolidés de 2009 de la société. Le lecteur peut se procurer ces états financiers auprès de la société au www.mapleleaf.ca ou dans SEDAR, au www.sedar.com.

Catégorie de régime	Nombre de titres à émettre à l'exercice d'options, de bons de souscription et de droits en cours a)	Prix moyen pondéré d'exercice des options, bons de souscription et droits en cours b)	Nombre de titres restants disponibles pour des émissions ultérieures aux termes des régimes de rémunération à base d'actions (compte non tenu des titres mentionnés dans la colonne a)) c)
Régimes de rémunération à base d'actions approuvés par les porteurs de titres	3 203 125	13,03 \$ ¹⁾	6 511 239
Régimes de rémunération à base d'actions non approuvés par les porteurs de titres	—	—	—
Total ²⁾	3 203 125	13,03 \$ ¹⁾	6 511 239

Notes :

- Des options et des DVATI ont été attribués aux termes du régime incitatif d'achat d'actions de 2004. Le prix moyen pondéré figurant ci-dessus n'a trait qu'aux options. Le cours moyen pondéré à la date d'attribution des 397 875 DVATI en circulation au 31 décembre 2009 s'élève à 16,27 \$.
- En 2006, la société a en outre instauré le régime de DVATI de 2006 aux termes duquel les attributions sont réglées sous forme d'actions devant être achetées à la Bourse de Toronto. Les attributions consenties aux termes du régime ne sont pas incluses dans le tableau ci-dessus étant donné que ces montants ne seront pas réglés au moyen d'actions nouvellement émises.

RÉGIME DE DVATI DE 2006

En 2006, le conseil a adopté un régime incitatif à base d'actions (le « régime de DVATI de 2006 ») pour les employés, cadres dirigeants compris. Le régime de DVATI de 2006 prévoit l'attribution de DVATI. À l'échéance, si les critères de rendement sont satisfaits, les participants reçoivent une action libérée pour chaque DVATI détenu et acquis (sous réserve d'un ajustement à la hausse ou à la baisse selon le 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 par une fiducie créée à cette fin, acquisition dont les frais seront réglés par la société.

Admissibilité

En vertu du régime incitatif d'achat d'actions de 2006, le conseil est autorisé à attribuer des DVATI à des employés à temps plein de la société, de ses sociétés apparentées et de toute société en commandite dont la société est un membre.

Acquisition des droits aux termes du régime de 2006

À la fin de la période d'acquisition des droits en fonction du temps et lorsque certaines conditions liées au rendement sont remplies, chaque DVATI donne à l'employé le droit de recevoir une action libérée de la société (sous réserve d'un ajustement à la hausse ou à la baisse selon le respect des critères pour l'acquisition des droits en fonction du rendement).

Nombre d'actions

Le régime de DVATI 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 quant au nombre de DVATI pouvant être émis.

Durée des DVATI, annulation et cessibilité

La durée maximale des DVATI est d'environ trois ans. Sauf si le Comité en décide autrement, le régime exige que les participants soient employés par la société au moment de la distribution. Les participants qui quittent leur emploi à la société avant la date de distribution pour quelque raison que ce soit voient leur droit de recevoir des DVATI annulé. À sa discrétion, le Comité peut accélérer l'acquisition des DVATI détenus par un participant et permettre la distribution d'actions relativement à des DVATI échus acquis à un participant qui a cessé d'être employé par la société avant la date de distribution. Les DVATI ne sont pas cessibles.

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

Puisque 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.

Rajustements au capital-actions

Le conseil apportera des modifications aux conditions des attributions d'options et de DVATI en cours qu'elle juge équitables afin de préserver les droits et obligations proportionnels des participants dans le cas d'une restructuration du capital de la société à la suite notamment d'une fusion ou d'un arrangement, d'un fractionnement ou d'un regroupement d'actions ordinaires ou d'une restructuration analogue du capital ou d'un versement de dividendes en actions, qui ne constitue pas un « changement de contrôle » (tel que défini dans le régime de DVATI de 2006).

Acquisition des droits

En vertu du régime de DVATI de 2006, le conseil est autorisé à fixer des restrictions à l'acquisition des droits dans le temps et en fonction du rendement pour les attributions de DVATI. Advenant un changement de contrôle de la société, le conseil peut accélérer l'acquisition des DVATI en cours, auquel cas les DVATI qui ne seront pas acquis à la suite du changement de contrôle s'éteindront. De la même façon, le conseil peut en tout temps accélérer l'acquisition des droits dont sont assortis des options et des DVATI dans les cas de retraite, de décès ou de cessation d'emploi d'un participant pour un autre motif et pour permettre la distribution d'actions relativement aux DVATI acquis arrivés à échéance d'un participant ayant cessé d'être à l'emploi de la société avant la date de distribution.

Modification

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

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 50 000 000 \$. Aux termes de cette assurance, Aliments Maple Leaf est remboursée des paiements qu'elle doit faire en vertu des dispositions d'indemnisation d'entreprise, au nom de ses administrateurs et dirigeants, sous réserve d'une franchise de 100 000 \$ par événement. Les administrateurs et les dirigeants sont, quant à eux, également remboursés des pertes qu'ils subissent dans l'exercice de leurs fonctions et pour lesquelles ils ne sont pas indemnisés par Aliments Maple Leaf. Sont exclus de la couverture les actes illégaux et les actes duquel l'administrateur ou le dirigeant tire un profit personnel.

Pour l'exercice écoulé, le total des primes d'assurance-responsabilité versées par la société pour ses administrateurs et ses dirigeants s'est élevé à 254 066 \$, taxes comprises. Ces primes ne sont payées d'aucune façon par les administrateurs ou dirigeants.

INTÉRÊTS DES PERSONNES INFORMÉES DANS DES TRANSACTIONS IMPORTANTES

Les personnes informées de la société, selon la définition de ce terme donnée dans le Règlement 51-102, et les candidats proposés à titre d'administrateur de la société, ainsi que les associés et membre du groupe de ces personnes, n'ont eu aucun intérêt important direct ou indirect, depuis le 1^{er} janvier 2009, relativement à une transaction réelle ou proposée qui a touché ou qui touchera de façon importante la société ou ses filiales.

AUTRES AFFAIRES

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

RÉCEPTION DES PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR LA PROCHAINE ASSEMBLÉE ANNUELLE

Les actionnaires qui désirent présenter une proposition à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011 doivent faire parvenir la proposition à la société, à l'attention du Secrétaire de la société, 30 St. Clair Avenue West, bureau 1500, Toronto Canada M4V 3A2. 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 20 décembre 2010, et doit être conforme aux exigences de l'article 137 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

On doit s'adresser par écrit au premier vice-président, Transactions et administration, et secrétaire de la société, Les Aliments Maple Leaf Inc., 30 St. Clair Avenue West, bureau 1500, Toronto Canada M4V 3A2 pour se procurer des exemplaires de documents additionnels de la société, y compris des exemplaires de la notice annuelle la plus récente (et de tout document qui y est intégré par renvoi), du rapport annuel, y compris les états financiers vérifiés et le rapport de gestion du dernier exercice complet, des états financiers intermédiaires et de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction en vue de la plus récente assemblée annuelle de ses actionnaires. Les renseignements susmentionnés et des renseignements supplémentaires sur la société figurent dans SEDAR, au www.sedar.com.

APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS

Le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et son envoi ont été approuvés par les administrateurs de la société.

Le premier vice-président, Transactions et administration, et secrétaire de la société,



R. Cappuccitti

Toronto, Canada
Le 18 mars 2010

ANNEXE A

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS ET PARTICIPATION

PARTICIPATION PAR COMITÉ			
CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS ¹⁾	PARTICIPATION DE TOUS LES ADMINISTRATEURS À TOUTES LES RÉUNIONS	PARTICIPATION DE TOUS LES ADMINISTRATEURS AUX RÉUNIONS RÉGULIÈRES PRÉVUES ¹⁾
Conseil d'administration	11 réunions	95 %	98 %
Comité de vérification (« CV »)	9 réunions	95 %	96 %
Comité de gouvernance d'entreprise (« CGE »)	4 réunions	100 %	100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (« CESS »)	3 réunions	88 %	88 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération (« CRHR »)	6 réunions	97 %	96 %
Comité à vocation particulière	3 réunions	90 %	90 %
Moyenne pour l'ensemble des réunions	37 réunions	94 %	95 %

PARTICIPATION DE CHAQUE ADMINISTRATEUR									
ADMINISTRATEUR	TOUTES LES RÉUNIONS							RÉUNIONS RÉGULIÈRES PRÉVUES	
	Conseil	CV	CGE	CESS	CRHR	Comité à vocation particulière	Total	Total	
W.G. Beattie	10/11		1/1		3/4	2/3	16/19	84 %	10/12 83 %
J.L. Bragg	10/11	4/5		0/2		2/3	16/21	76 %	10/14 71 %
P. Crawford	10/11		4/4		6/6		20/21	95 %	16/16 100 %
J. Gandz	10/11			3/3	6/6	3/3	22/23	96 %	15/16 94 %
J.F. Hankinson	10/11	8/9	4/4			3/3	25/27	93 %	17/17 100 %
R.W. Hiller ³⁾	5/5	4/4		1/1			10/10	100 %	6/6 100 %
C.M. Hošek	10/11		4/4	3/3		2/3	20/21	95 %	14/14 100 %
W.A. Kozun ²⁾	10/10		1/1	2/2			13/13	100 %	11/11 100 %
C.R. Lamoureux	10/11	5/5			4/4		19/20	95 %	15/15 100 %
D.E. Loadman ³⁾	5/5	4/4		1/1			10/10	100 %	6/6 100 %
G.W. F. McCain	10/11						10/11	91 %	8/8 100 %
J.S. McCain	11/11						11/11	100 %	8/8 100 %
M.H. McCain	11/11						11/11	100 %	8/8 100 %
D.E. McGarry	11/11	9/9	3/3	2/2		3/3	28/28	100 %	18/18 100 %
J.E. Newall ³⁾	5/5			1/1	2/2		8/8	100 %	6/6 100 %
G. Ritchie	11/11		3/3	2/2	6/6	3/3	25/25	100 %	17/17 100 %
W.T. Royan ²⁾	10/10	5/5			4/4		19/19	100 %	15/15 100 %
Tous les administrateurs	159/167	39/41	20/20	15/17	31/32	19/21	283/298	96 %	200/207 97 %

Notes :

- 1) Les dates des réunions régulières prévues du conseil et de chaque comité sont fixées plus de un an à l'avance. Néanmoins, en plus de celles-ci, certaines réunions sont annoncées à court préavis. En 2009, il y a eu trois réunions du conseil annoncées à court préavis. La participation à « toutes les réunions » tient compte de ces réunions à court préavis du conseil et de chaque comité, alors que la participation aux réunions régulières n'en tient pas compte.
- 2) MM. Kozun et Royan ont été élus au conseil au cours de l'exercice. Leur présence se fonde sur les réunions auxquelles ils avaient le droit de participer.
- 3) MM. Hiller, Loadman et Newall ont quitté le conseil le 28 avril 2009. Leur participation a été comptabilisée pour les réunions tenues et auxquelles ils avaient le droit de participer.

