



LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

Avis de convocation et circulaire d'information
en date du 16 mars 2022
concernant l'assemblée annuelle des actionnaires
qui aura lieu le 4 mai 2022

INVITATION AUX ACTIONNAIRES

Le 16 mars 2022

Bonjour,

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires des Aliments Maple Leaf Inc. qui aura lieu le mercredi 4 mai 2022 à 11 h (HE).

Cette année encore, l'assemblée aura lieu en direct, en mode virtuel seulement. Les restrictions liées à la COVID-19 ont été assouplies, mais compte tenu du caractère imprévisible de la pandémie et de la variabilité des protocoles de sécurité, nous avons jugé qu'il serait plus prudent de tenir l'assemblée en ligne. Même si nous ne pourrions pas nous réunir en personne, la webdiffusion en direct permettra à tous les actionnaires d'assister à l'assemblée et d'y participer activement.

À titre d'entreprise aux objectifs bien définis, les Aliments Maple Leaf est fière de recourir à une stratégie intégrée pour offrir une valeur commune à long terme. Ces deux dernières années, nous avons affronté des défis sans précédent. Nous avons dû faire preuve de souplesse et de résilience afin d'atténuer les effets de la pandémie de COVID-19 sur notre entreprise, nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, mais aussi pour continuer à cheminer vers la concrétisation de notre vision, soit d'être l'entreprise de produits de protéines la plus durable sur la planète.

À tous les échelons, la détermination des membres de notre équipe à respecter notre promesse de fournir des aliments sûrs et savoureux produits dans un environnement sécuritaire ne s'est jamais démentie. En 2021, nos résultats en matière de santé et de sécurité ont atteint des records et tous nos objectifs de sécurité des personnes, de salubrité alimentaire, d'entretien sanitaire et de qualité ont été atteints ou dépassés. De plus, nous avons franchi avec fierté un jalon important de notre engagement envers le bien-être animal en transférant la totalité de nos porcheries destinées aux truies vers notre nouveau système de stabulation libre de pointe. Ces réalisations remarquables nous rapprochent plus que jamais de la réussite de notre mission : Rehausser le mérite des aliments.

Nous tenons à vous remercier, au nom des Aliments Maple Leaf Inc., de votre appui indéfectible. Nous vous encourageons à assister à l'assemblée générale annuelle et nous nous réjouissons à l'idée de pouvoir échanger avec vous.

Cordialement,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "W. Beattie".

W. GEOFFREY BEATTIE
Président du conseil d'administration

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "M. McCain".

MICHAEL H. MCCAIN
Président et chef de la direction



Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires 2022 et accès aux documents de sollicitation de procurations



Date :
Le 4 mai 2022



Heure :
11 h (HE)



Lieu :
Assemblée en mode virtuel seulement
présentée en direct par webdiffusion à :
web.lumiagm.com/430665387



Documents :
Les Aliments Maple Leaf Inc. utilise les procédures de notification et d'accès pour vous transmettre par Internet les documents relatifs à l'assemblée. Vous pouvez consulter la circulaire et nos états financiers 2021 audités sur notre site Web :
www.mapleleaffoods.com

ou sur SEDAR :
www.sedar.com

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

Actionnaires ayant un numéro de contrôle à 15 caractères :
1-866-962-0498 (sans frais en
Amérique du Nord) ou
1-514-982-8716 (appel direct
ailleurs dans le monde)

Actionnaires ayant un numéro de contrôle à 16 caractères :
1-877-907-7643 (sans frais en
Amérique du Nord) ou
Anglais : 303-562-9305
Français : 303-562-9306
(appel direct ailleurs dans le monde)

Votre demande de documents en version papier doit nous parvenir au plus tard le 22 avril 2022 pour que vous puissiez recevoir les documents avant la date limite de vote.



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

Vote avant l'assemblée :

Les actionnaires inscrits au 22 mars 2022 peuvent exercer leur droit de vote par téléphone, par Internet ou par courriel avant la date de l'assemblée en suivant les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote ou le formulaire de procuration qui accompagne le présent avis. Pour être valide, le formulaire de procuration doit être reçu au plus tard le lundi 2 mai à 17 h (HE).

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

Compte tenu de l'importance de réduire les risques que pose la COVID-19 (maladie à coronavirus) pour la santé et la sécurité de la population, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, notre assemblée générale annuelle (l'« assemblée ») se déroulera par voie électronique seulement cette année encore. Bien qu'il soit impossible d'assister à l'assemblée en personne, vous pourrez y participer en direct par webdiffusion où que vous soyez.

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

But de l'assemblée

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

1. recevoir les états financiers consolidés des Aliments Maple Leaf Inc. pour l'exercice 2021 ainsi que le rapport des auditeurs portant sur ces états financiers;
 2. élire les membres du conseil d'administration pour l'année suivante;
 3. nommer le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs externes des Aliments Maple Leaf, et autoriser les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs;
 4. examiner une résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants;
 5. évaluer toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.
- Pour en savoir plus, consultez la rubrique « Points à l'ordre du jour » de la circulaire.

Participation et vote à l'assemblée

Les actionnaires inscrits au 22 mars 2022 et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent participer à l'assemblée, soumettre des questions et voter, en temps réel, en se connectant à l'assemblée à web.lumiagm.com/430665387 sur leur ordinateur, tablette ou téléphone intelligent à l'aide de la plus récente version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox.

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

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

Votre vote est important

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

Fait à Mississauga, en Ontario, ce 16^e jour de mars 2022.
Par ordre du conseil d'administration
(signé) Suzanne Hathaway
Vice-présidente principale, avocate générale et secrétaire générale

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

TABLE DES MATIÈRES

<u>QUESTIONS ET RÉPONSES SUR L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE</u>	1
<u>POINTS À L'ORDRE DU JOUR</u>	8
<u>CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR</u>	12
<u>RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE</u>	23
<u>RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS</u>	50
<u>LETTRE AUX ACTIONNAIRES DE LA PART DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION</u>	56
<u>COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION</u>	58
<u>ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION</u>	60
<u>TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION</u>	78
<u>DESCRIPTION DU PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS ET DES PLANS INCITATIFS D'ACHAT D'ACTIONS ET TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES TITRES</u>	88
<u>AUTRES QUESTIONS</u>	101
<u>ANNEXE A : MESURES NON CONFORMES AUX IFRS</u>	103
<u>ANNEXE B : INFORMATION PROSPECTIVE</u>	105
<u>ANNEXE C : DÉFINITIONS ET ACRONYMES</u>	106

QUESTIONS ET RÉPONSES SUR L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

ACCÈS AUX DOCUMENTS RELATIFS À LA SOLLICITATION DE PROCURATIONS

Les Aliments Maple Leaf Inc. (les « Aliments Maple Leaf » ou la « Société ») fournit à ses actionnaires un accès électronique à la circulaire d'information de la direction (la « circulaire ») et à d'autres documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires 2022 (l'« assemblée »), y compris les états financiers 2021 et le rapport de gestion connexe. La transmission de ces documents par voie électronique s'inscrit dans l'engagement de la Société de réduire son empreinte écologique et est autorisée en vertu des lois applicables sur les valeurs mobilières.

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

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

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

QUI A DROIT DE VOTE?

Les personnes qui détiennent des actions des Aliments Maple Leaf le 22 mars 2022 à la fermeture des bureaux (la « date de clôture des registres ») peuvent assister à l'assemblée et voter.

POURQUOI TENIR L'ASSEMBLÉE EN MODE VIRTUEL SEULEMENT?

Compte tenu de l'incidence persistante et sans précédent de la maladie à coronavirus (COVID-19) sur la santé publique, et dans le but d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de la population, de nos actionnaires, des membres de notre équipe et des autres parties prenantes, l'assemblée se déroulera par voie électronique seulement cette année encore. Elle aura lieu en direct par webdiffusion à web.lumiagm.com/430665387. Tous les actionnaires pourront y participer où qu'ils se trouvent, mais ils ne pourront pas y assister en personne.

SUR QUELLES QUESTIONS VAIS-JE VOTER?

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

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

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

En plus du vote sur ces questions, les états financiers consolidés pour l'exercice 2021 ainsi que le rapport des auditeurs portant sur ces états financiers seront présentés à l'assemblée. Ces documents peuvent être consultés sur SEDAR (www.sedar.com) et sur notre site Web (www.mapleleaffoods.com). Les états financiers et le rapport des auditeurs ne seront pas soumis au vote des actionnaires.

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

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

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

COMMENT PUIS-JE VOTER?

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

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

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

- **À titre d'actionnaire inscrit, votre procuration doit parvenir à Computershare Investor Services Inc. au plus tard le lundi 2 mai 2022 à 17 h (HE).**
- **À titre d'actionnaire bénéficiaire, vous devez faire parvenir vos instructions de vote avant la date limite déterminée par le courtier ou l'intermédiaire et indiquée sur le formulaire d'instructions de vote. Cette date peut précéder la date limite fixée pour les procurations dans la présente circulaire.** Nous vous conseillons de communiquer avec votre courtier ou intermédiaire pour obtenir des précisions.

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

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

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

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

Actionnaires inscrits :

Vous devez utiliser le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration ou dans l'avis que vous avez reçu par courriel.

Fondés de pouvoir dûment nommés :

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

Actionnaires bénéficiaires :

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

Avant l'assemblée, nous vous recommandons de vérifier la compatibilité du navigateur que vous utilisez sur votre téléphone intelligent, votre tablette ou votre ordinateur. Pour ce faire, allez à **web.lumiagm.com/430665387**. Vous aurez besoin de la plus récente version de Chrome, Safari, Edge ou Firefox.

Voici comment vous joindre à l'assemblée :

- Ouvrez une session sur le site **https://web.lumiagm.com/430665387** bien avant l'heure d'ouverture de l'assemblée.
- Cliquez sur « Login » (se connecter), puis entrez le numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration (si vous êtes un actionnaire inscrit) ou fourni par Computershare (si vous êtes un fondé de pouvoir ou un actionnaire bénéficiaire qui s'est dûment désigné comme fondé de pouvoir) et le mot de passe « **mapleleaf2022** » (sensible à la casse).

OU

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

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

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

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

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

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

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

- Pour désigner comme fondé de pouvoir une personne autre que celles nommées par les Aliments Maple Leaf, suivez les directives du formulaire de procuration ou d'instructions de vote (si vous y êtes autorisé) et inscrivez le nom de la personne ou de l'entreprise que vous souhaitez désigner à l'endroit indiqué (sur le formulaire en ligne ou papier), puis soumettez le formulaire.

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

Étape 2 : Inscrivez votre fondé de pouvoir.

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

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

Les actionnaires inscrits peuvent révoquer leur procuration en fournissant de nouvelles instructions de vote sur le site Web dont l'adresse figure sur le formulaire de procuration (www.investorvote.com) ou par écrit au moyen d'un document, y compris une autre procuration, dûment signé par l'actionnaire ou en son nom et déposé auprès de Computershare Investor Services Inc., 100 University Avenue, 8th Floor, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, au plus tard l'avant-dernier jour ouvrable précédant le jour de l'assemblée (le 2 mai 2022) ou de sa reprise en cas d'ajournement, ou par une autre méthode autorisée en vertu des lois applicables. Vous pouvez aussi révoquer une procuration sans fournir de nouvelles instructions en faisant parvenir un avis écrit indiquant clairement votre souhait de révoquer votre procuration au siège social de la Société, au 6985 Financial Drive, Mississauga (Ontario) L5N 0A1 (à l'attention de la secrétaire générale). Si vous assistez et votez en ligne à l'assemblée, votre vote annule votre procuration au sujet de toute question.

Les actionnaires bénéficiaires peuvent modifier leurs instructions de vote en suivant les directives du formulaire d'instructions de vote. La date limite fixée par les intermédiaires pour la réception des avis de révocation peut précéder les dates ci-dessus; par conséquent, vous devriez demander la révocation de votre procuration bien avant la date limite du 2 mai 2022.

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

À COMBIEN DE VOTES AI-JE DROIT?

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

COMMENT LES VOTES SERONT-ILS COMPTÉS?

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

Point à l'ordre du jour	Options de vote	Seuil	Commentaires supplémentaires
1 Élection des administrateurs	Vote en faveur ou abstention	Majorité relative des voix exprimées	Les administrateurs qui obtiennent moins de 50 % des voix exprimées plus une (50 % + 1 voix) doivent remettre leur démission, conformément à la politique sur le vote à la majorité des voix de la Société.
2 Nomination des auditeurs	Vote en faveur ou abstention	Majorité simple des voix exprimées	Aucune.
3 Résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants	Vote en faveur ou contre	Consultatif	Le résultat de ce vote est non exécutoire, mais le conseil d'administration en tiendra compte pour décider de la rémunération future des hauts dirigeants.

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

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

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

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

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

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

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

En date du 16 mars 2022, 124 887 648 actions ordinaires étaient en circulation. La société a été avisée que McCain Capital Inc. (« MCI ») exerce un contrôle ou a la haute main sur 48 719 503 actions ordinaires (soit 39,01 % des actions ordinaires en circulation) de la Société. La Société a également été avisée que M. Michael H. McCain est l'actionnaire de contrôle de MCI.

D'AUTRES QUESTIONS?

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

POINTS À L'ORDRE DU JOUR

ÉTATS FINANCIERS

Les Aliments Maple Leaf présentera les états financiers consolidés audités de la Société pour l'exercice ayant pris fin le 31 décembre 2021. Ces états financiers ont été audités par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. et sont accessibles sur SEDAR à www.sedar.com et sur le site Web de la Société à www.mapleleaffoods.com.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Selon les statuts des Aliments Maple Leaf, le conseil d'administration doit être composé de 8 à 18 administrateurs. Pour le moment, le conseil juge que 10 est un nombre approprié d'administrateurs et propose les candidats suivants : W.E. Aziz, W.G. Beattie, R.G. Close, J.M. Fraser, T.P. Hayes, T.D. Hockey, K.N. Lemon, J.F. McCain, M.H. McCain et C.M. Stephenson. Tous les candidats ont confirmé leur admissibilité au poste d'administrateur et leur volonté de siéger au conseil d'administration. De l'information détaillée sur chaque candidat se trouve à la rubrique « Candidats au poste d'administrateur » de la présente circulaire. Les actionnaires sont invités à voter pour chacun d'entre eux. Le tableau qui suit indique les principaux renseignements à connaître sur les candidats.

Aperçu des candidats au poste d'administrateur

	W.E. Aziz	W.G. Beattie	R.G. Close	J.M. Fraser	T.P. Hayes	T.D. Hockey	K.N. Lemon	J.F. McCain	M.H. McCain	C.M. Stephenson
Date d'entrée en fonction	1 ^{er} mai 2014	17 décembre 2008	30 avril 2015	30 octobre 2014	15 juin 2021	29 avril 2020	2 mai 2018	2 mai 2018	24 avril 1995	4 mai 2016
Citoyenneté	Canadienne	Canadienne	Canadienne	Canadienne	Américaine	Canadienne	Américaine	Canadienne	Canadienne	Canadienne
Indépendance	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui
Âge	65 ans	62 ans	63 ans	74 ans	57 ans	58 ans	63 ans	36 ans	63 ans	71 ans
Sexe	Masculin	Masculin	Masculin	Féminin	Masculin	Masculin	Féminin	Masculin	Masculin	Féminin
Lien avec le conseil d'administration d'autres sociétés ouvertes	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun
Compétences financières	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Résultats du vote de 2021 (% de voix en faveur)	99,26 %	99,47 %	99,48 %	99,62 %	s.o.	99,52 %	99,71 %	99,71 %	99,10 %	99,60 %
Appartenance à des comités en 2021										
Comité d'audit	Président	Membre				Membre	Membre			
Comité de gouvernance d'entreprise		Membre	Membre	Membre	Membre					Présidente
Comité des ressources humaines et de la rémunération			Membre	Présidente		Membre				Membre
Comité de sécurité et durabilité	Membre		Président				Membre	Membre		
Taux de présence en 2021	100 %	94 %	100 %	100 %	100 %	95 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Autre		Président du conseil							Président et chef de la direction	

Remarque :

Recommandation relative au vote pour 2022 : À moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter EN FAVEUR de l'élection de chaque candidat au poste d'administrateur des Aliments Maple Leaf ci-dessus. Si, avant l'assemblée, un candidat devient dans l'incapacité d'agir comme administrateur, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint se réservent le droit d'élire un nouveau candidat pendant l'assemblée. Sous réserve des règlements de la Société et des lois applicables, les administrateurs élus siègent jusqu'à l'assemblée générale annuelle suivante ou jusqu'à ce que leur successeur soit élu ou nommé.

NOMINATION DES AUDITEURS

Le conseil propose de voter en faveur de la nomination de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société, et que les actionnaires autorisent les administrateurs à fixer la rémunération des auditeurs. Le cabinet KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. a été nommé auditeur de la société pour la première fois en 1990 et n'a pas interrompu son mandat depuis. La nomination doit être approuvée à la majorité des voix à l'assemblée. Les honoraires payés au cabinet d'audit KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour les services rendus au cours de l'exercice ayant pris fin les 31 décembre 2021 et 2020 sont fournis dans le tableau ci-dessous.

Honoraires d'audit pour 2021 et 2020

Description	2021 \$	2020 \$
Honoraires d'audit ⁽¹⁾	1 164 160	1 258 030
Honoraires pour services liés à l'audit ⁽²⁾	1 612 698	3 348 561
Honoraires pour services fiscaux ⁽³⁾	82 593	34 859
Autres honoraires ⁽⁴⁾	113 450	1 514 435
Total des honoraires	2 972 901	6 155 884

Remarques :

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

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

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

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

Résultats du vote sur la nomination des auditeurs pour 2021

Voix en faveur	Pourcentage	Abstentions	Pourcentage
97 081 296	97,92 %	2 062 021	2,08 %

Recommandation relative au vote pour 2022 : À moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de la nomination de **KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.** à titre d'auditeurs de la Société pour un mandat venant à échéance à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. La résolution de nommer de nouveau le cabinet **KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.** à titre d'auditeurs des Aliments Maple Leaf doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée.

VOTE CONSULTATIF NON EXÉCUTOIRE SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

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

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

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants présentée dans la circulaire d'information de la direction datée du 16 mars 2022.

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

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

Résultats du vote sur la résolution concernant la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants pour 2021

Voix en faveur	Pourcentage	Abstentions	Pourcentage
97 780 280	98,63 %	1 363 036	1,37 %

Recommandation relative au vote pour 2022 : Le conseil d'administration recommande à l'unanimité aux actionnaires de voter en faveur de la résolution sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. À moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter **EN FAVEUR** de la résolution sur la démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants. Cette résolution est de nature consultative.

CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR

Nom

WILLIAM E. AZIZ, CPA, CA

Âge : 65 ans

Résidence : Oakville
(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

1^{er} mai 2014

Indépendant⁽⁶⁾



DOMAINES D'EXPERTISE :

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

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Président et chef de la direction, BlueTree Advisors II Inc. (*cabinet-conseil privé en gestion*)

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

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

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
Atlantica Sustainable Infrastructure (NASDAQ) – Président du comité de rémunération et membre des comités d'opérations entre parties liées et d'audit

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CA (président)	4/4 – 100 %
CSD	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionnariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	18 735	52 949	71 684	1 917 547 \$	Oui
30 avril 2021	18 735	44 379	63 114	1 790 544 \$	Oui
Variation	—	8 570	8 570	127 033 \$	

Nom**W. Geoffrey Beattie**

Âge : 62 ans

Résidence : Toronto
(Ontario) CanadaMembre du conseil depuis :
17 décembre 2008Indépendant⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**Commerce international, finance,
droit, gouvernance d'entreprise
et conseils d'administration,
fusions et acquisitions.**Fonction principale et notice biographique****FONCTION :** Chef de la direction, Generation Capital
(société de gestion de placements)

NOTICE BIOGRAPHIQUE : M. Beattie est chef de la direction de Generation Capital et président du conseil d'administration de Relay Ventures. M. Beattie est un administrateur de Baker Hughes et de la Fiera Capital Corporation et a précédemment été un administrateur de la General Electric Company, de la Banque Royale du Canada et d'Acasta Enterprises Inc. Il est un membre du comité des RH de la Fiera Capital Corporation et l'administrateur principal et le président du comité de la gouvernance et des candidatures, ainsi que membre du comité d'audit de Baker Hughes. De 1998 à 2012, il a été chef de la direction de The Woodbridge Company Limited. Auparavant, il était un associé du cabinet d'avocats Torys LLP à Toronto et fut un vice-président chez Wood Gundy de 1987 à 1990. The Woodbridge Company Limited est une société de portefeuille fermée de la famille Thomson au Canada et l'actionnaire majoritaire de Thomson Reuters (autrefois The Thomson Corporation), où M. Beattie a été vice-président du conseil. Il a obtenu un diplôme en droit de l'Université Western en 1984 et reçu un doctorat honorifique en droit en 2018.

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

Fiera Capital Corporation – Membre du comité des ressources humaines

Baker Hughes – Administrateur principal et président du comité de la gouvernance et des candidatures et membre du comité d'audit

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

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

Acasta Enterprises Inc. – Président du comité d'audit

General Electric Company – Président des comités d'audit et du risque

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil (président)	10/10 – 100 %
CA	3/4 – 75 %
CGE	4/4 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionnariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	24 335	138 791	163 126	4 363 621 \$	Oui
30 avril 2021	24 335	122 247	146 582	4 158 531 \$	Oui
Variation	—	16 544	16 544	205 090 \$	

Nom**RONALD G. CLOSE**

Âge : 63 ans

Résidence : Toronto
(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

30 avril 2015

Indépendant⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**

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

Fonction principale et notice biographique

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

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

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

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

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

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CA	1/1 – 100 %
CGE	4/4 – 100 %
CRHR	4/4 – 100 %
CSD (président)	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	8 400	43 286	51 686	1 382 601 \$	Oui
30 avril 2021	8 400	35 078	43 478	1 233 471 \$	Oui
Variation	—	8 208	8 208	149 130 \$	

Nom**JEAN M. FRASER**

Âge : 74 ans

Résidence : Toronto
(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

30 octobre 2014

Indépendante⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**Fusions et acquisitions, finance,
gouvernance d'entreprise, questions
liées aux valeurs mobilières et au droit
des sociétés.**Fonction principale et notice biographique****FONCTION :** Associée retraitée, Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.

NOTICE BIOGRAPHIQUE : Jean Fraser est associée retraitée de l'un des plus importants cabinets d'avocats du Canada; elle a conseillé des sociétés ouvertes et fermées en matière de gouvernance d'entreprise, de fusions et acquisitions et de financement par emprunt et par capitaux propres. Elle a été experte-conseil en gouvernance auprès de conseils d'administration et de comités de direction de nombreuses sociétés ouvertes relativement à des questions stratégiques et critiques. M^{me} Fraser a acquis son expérience en ce qui a trait aux fusions et acquisitions dans le cadre d'offres publiques d'achat, d'acquisitions et de dessaisissements d'actifs, de privatisations et de restructurations.

Elle possède de l'expérience au chapitre du financement, notamment en ce qui concerne les appels publics à l'épargne et les placements privés de titres d'emprunt et de capitaux propres, les premiers appels publics à l'épargne et le financement d'infrastructures, et ce, tant au pays qu'à l'étranger.

M^{me} Fraser est administratrice, présidente du comité de risque et membre du comité d'audit et de révision de la conduite des affaires d'Aviva Canada Inc. De plus, elle est membre du comité indépendant de révision des fonds d'investissement gérés par Purpose Investments Inc. ou ses filiales et siège au conseil de sociétés d'investissement dont un grand nombre de ces fonds font partie.

M^{me} Fraser a également été une associée directrice et une membre du comité de direction de son cabinet.

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

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
Lithium Americas Corp. – Membre du comité des candidatures et de gouvernance, du comité de la rémunération et des avantages sociaux et du comité d'audit

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CGE	4/4 – 100 %
CRHR (présidente)	6/6 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	—	48 024	48 024	1 284 642 \$	Oui
30 avril 2021	—	39 531	39 531	1 121 494 \$	Oui
Variation	—	8 493	8 493	163 148 \$	

Nom**THOMAS P. HAYES**

Âge : 57 ans

Résidence : Boston
(Massachusetts)

États-Unis

Membre du conseil depuis :
15 juin 2021Indépendant⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**

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

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Président et chef de la direction, Ocean Spray

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

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

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

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

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Tyson Foods – Administrateur

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil

6/6 – 100 %

CGE

2/2 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	19 853	—	19 853	531 068 \$	Oui
30 avril 2021	18 000	—	18 000	510 660 \$	Oui
Variation	1 853	—	1 853	20 408 \$	

Nom**TIM HOCKEY**

Âge : 58 ans

Résidence :

Toronto

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

29 avril 2020

Indépendant⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Expérience internationale, chef de la direction ou de l'exploitation, compétences financières, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologies de l'information, travaux techniques et gestion de projets.

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Ancien président et chef de la direction, TD Ameritrade Corporation

NOTICE BIOGRAPHIQUE : Tim Hockey cumule plus de 36 années d'expérience en services financiers, en particulier dans le domaine des services bancaires et de la gestion de patrimoine, au Canada et aux États-Unis. De 2016 à 2019, il a été président et chef de la direction de TD Ameritrade. Avant cela, il a occupé le poste de chef de groupe, Services bancaires canadiens et gestion du patrimoine et celui de président et chef de la direction de TD Canada Trust. Au cours de ses 32 années de carrière à TD, il a occupé des postes de direction dans divers domaines, dont les fonds communs de placement, la distribution au détail, les technologies de l'information, les services bancaires aux petites entreprises, les cartes de crédit et les prêts personnels. M. Hockey est membre du conseil d'administration de Mattamy Asset Management, la plus importante société privée de construction de résidences en Amérique du Nord, et président du conseil d'administration de la fondation CivicAction.

Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires et d'un doctorat (honoris causa) de l'Université Western Ontario et siège au conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business. Il a en outre siégé au conseil d'administration de la Fondation SickKids et a été membre exécutif et président de l'Association des banquiers canadiens.

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

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CA	4/4 – 100 %
CRHR	5/6 – 83 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	2 500	11 949	14 449	386 511 \$	Oui ⁽⁵⁾
30 avril 2021	2 500	4 606	7 106	201 597 \$	Oui ⁽⁵⁾
Variation	—	7 343	7 343	184 914 \$	

Nom**KATHERINE N. LEMON, PH. D.**

Âge : 63 ans

Résidence : Holliston

(Massachusetts) États-Unis

Membre du conseil depuis :

2 mai 2018

Indépendante⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Stratégie marketing, comportement et fidélité des consommateurs, produits de consommation emballés, mesures de marketing, marketing numérique, enseignement et recherche, expérience internationale, enseignement et milieu universitaire, ressources humaines.

Fonction principale et notice biographique

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

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

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

Aucune

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CA	4/4 – 100 %
CSD	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	20 818	—	20 818	556 882 \$	Oui ⁽⁵⁾
30 avril 2021	14 605	—	14 605	414 344 \$	Oui ⁽⁵⁾
Variation	6 213	—	6 213	142 538 \$	

Nom**JONATHAN W. F. MCCAIN**

Âge : 36 ans

Résidence : Toronto
(Ontario) CanadaMembre du conseil depuis :
2 mai 2018

Non indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

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

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Président, McCain Capital Inc.

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

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

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

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

Aucune

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Aucune

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CSD	3/3 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionnariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	25 000	24 364	49 364	1 320 487 \$	Oui ⁽⁵⁾
30 avril 2021	25 000	17 271	42 271	1 199 228 \$	Oui ⁽⁵⁾
Variation	—	7 093	7 093	121 259 \$	—

Nom**MICHAEL H. MCCAIN**

Âge : 63 ans

Résidence : Toronto

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

24 avril 1995

Non indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

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

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Michael McCain, président et chef de la direction des Aliments Maple Leaf

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

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

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

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

Aucune.

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil

10/10 – 100 %

TITRES DÉTENUS⁽³⁾ :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	48 719 503	—	49 719 503	1 303 246 705 \$	Oui
30 avril 2021	48 719 503	—	49 719 503	1 382 172 300 \$	Oui
Variation	—	—	—	(78 925 595 \$)	

Nom**CAROL M. STEPHENSON**

Âge : 71 ans

Résidence :

London

(Ontario) Canada

Membre du conseil depuis :

4 mai 2016

Indépendante⁽⁶⁾**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Expérience internationale, relations gouvernementales, enseignement et milieu universitaire, chef de la direction ou de l'exploitation, compétences financières, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, travaux techniques et gestion de projets, fusions et acquisitions, ressources humaines, technologies de l'information.

Fonction principale et notice biographique

FONCTION : Administratrice d'entreprise

NOTICE BIOGRAPHIQUE : De 2003 à 2013, M^{me} Stephenson a été doyenne de l'Ivey Business School de l'Université Western. Elle a été présidente et chef de la direction de Lucent Technologies Canada de juillet 1999 à février 2003. Avant cela, elle a occupé divers postes de direction chez Bell Canada et BCE Media. De 1995 à 1999, elle a été chef de la direction de Centre de ressources Stentor Inc.

M^{me} Stephenson siège au conseil d'administration de la General Motors Company. Elle a été présidente de la campagne de Centraide en 2010 pour la région de London et Middlesex, en Ontario, et a siégé au conseil d'administration du comité d'organisation des Jeux olympiques de Vancouver.

M^{me} Stephenson est diplômée de l'Université de Toronto. Elle a suivi le programme pour cadres de direction de la Graduate School of Business Administration de l'Université de Californie, ainsi que le programme avancé de gestion de l'Université Harvard. Elle est titulaire d'un doctorat honorifique de l'Université Ryerson et de l'Université Western; en 2009, elle a été nommée officière de l'Ordre du Canada. En 2016, M^{me} Stephenson a été nommée au palmarès Directorship 100 de la National Association of Corporate Directors, une liste annuelle des administrateurs les plus influents.

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

General Motors Company – Présidente du comité sur la rémunération des cadres, membre du comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise et du comité exécutif

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :

Manitoba Telecom Services Inc. (jusqu'au 30 septembre 2016)

Ballard Power Systems Inc. (jusqu'au 7 juin 2017)

Intact Financial Services (jusqu'au 11 mai 2021)

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2021 :

Conseil	10/10 – 100 %
CGE	4/4 – 100 %
CRHR	6/6 – 100 %

TITRES DÉTENUS :

Date	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché ⁽⁴⁾	Respect de la politique en matière d'actionnariat
1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾⁽²⁾	31 590	—	31 590	845 033 \$	Oui
30 avril 2021	26 781	—	26 781	759 777 \$	Oui
Variation	4 809	—	4 809	85 256 \$	

Remarques :

- (1) Nombre d'actions ordinaires des Aliments Maple Leaf détenues en propriété réelle, directement ou indirectement, ou sur lesquelles un contrôle ou une haute main est exercé, tel qu'il a été déclaré par les candidats respectifs au 1^{er} mars 2022.
- (2) Nombre d'unités d'actions différées (UAD) détenues par chaque administrateur aux termes du régime d'achat d'actions et d'unités d'actions différées actuel (le « régime d'UAD ») pour les administrateurs, au 1^{er} mars 2022. Le régime d'UAD est décrit dans la présente circulaire, sous la rubrique « Rémunération des administrateurs ». M. M.H. McCain ne participe pas au régime d'UAD et ne touche pas d'honoraires pour ses services à titre d'administrateur de la Société. M^{me} Lemon, M. Hayes et M^{me} Stephenson ont choisi de participer au volet « achat d'actions » du régime d'UAD; ils reçoivent donc des actions au lieu d'unités d'actions différées.

- (3) La Société comprend qu'en date du 1^{er} mars 2022, MCI exerce un contrôle ou a la haute main sur 48 719 503 actions ordinaires (39,01 % des actions ordinaires) de la Société. La Société comprend que M. M.H. McCain est l'actionnaire de contrôle de MCI et que, par conséquent, il est le propriétaire réel de 48 719 503 actions ordinaires (39,01 % des actions ordinaires) en circulation de la Société ou il exerce un contrôle réel sur ces actions.
- (4) Les cours de clôture de l'action de la Société à la Bourse de Toronto étaient de 26,75 \$ et de 28,37 \$, respectivement, le 1^{er} mars 2022 et le 30 avril 2021.
- (5) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de leur nomination ou d'une augmentation du nombre de titres requis (p. ex. après l'augmentation du montant de l'acompte annuel) pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat. Malgré le délai de cinq ans, tous les administrateurs, à l'exception de M. Hockey, détiennent un nombre de titres supérieur au nombre requis. M. Hockey ne contrevient pas à cette disposition. Puisqu'il s'est joint au conseil d'administration en 2020, il a jusqu'en 2025 pour se conformer aux lignes directrices.
- (6) Le CGE de la Société a évalué les liens entre les candidats et la Société, et il a déterminé que tous en étaient indépendants.

Interdictions d'opérations, faillites, amendes ou sanctions

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

RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE

APERÇU

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

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

Élément	Points saillants
Mandat du conseil d'administration	Le conseil d'administration gère et supervise l'orientation stratégique des Aliments Maple Leaf.
Code de conduite	Les Aliments Maple Leaf exige que ses administrateurs, dirigeants et employés respectent des normes élevées d'intégrité et d'éthique.
Indépendance des membres du conseil	Huit administrateurs sur 10 sont indépendants.
Présence des administrateurs	En 2021, le taux de présence aux réunions du conseil et des comités était de 99 %.
Orientation et formation des administrateurs	De l'information sur les principaux enjeux, faits et tendances est présentée aux administrateurs par des conseillers externes, des conférenciers et des membres de la direction lors des réunions et des séances de stratégie.
Grille de compétences des administrateurs	Afin de s'assurer que ses membres possèdent l'expérience et les compétences appropriées, le conseil a adopté une grille de compétences. Cette grille sert lors du processus de planification de la relève du conseil et de nomination des administrateurs de la Société.
Diversité au sein du conseil et de la direction	La Société a adopté une politique relative à la diversité et s'est donné comme objectif d'avoir en tout temps au moins 30 % de femmes au sein de son conseil d'administration et d'y accroître la représentation d'autres groupes désignés. À l'heure actuelle, 3 des 10 membres du conseil sont des femmes. De plus, la Société s'est fixé l'objectif d'atteindre la parité entre les sexes au sein de l'équipe de gestionnaires en 2022 et a mis en œuvre une stratégie en matière de diversité et d'inclusion dans le but d'accroître la diversité, tous types confondus, à tous les échelons.
Durée du mandat des administrateurs	La politique du conseil relative à la durée du mandat des administrateurs tient compte du nombre d'années de service et de l'âge de ces derniers.
Absence de voix prépondérante	Les présidents du conseil et des comités ne jouissent pas d'une voix prépondérante.
Politique sur le vote à la majorité des voix	Tout candidat proposé pour un poste d'administrateur dans une élection sans opposition qui n'est pas élu par une majorité des voix doit remettre sa démission.
Évaluation des administrateurs et du conseil	La Société a mis en place un processus d'évaluation de ses administrateurs qui comprend un questionnaire et une entrevue.

Élément	Points saillants
Rémunération des administrateurs	La rémunération des administrateurs est simple et transparente. Elle est établie de manière à attirer et à retenir des candidats de grande qualité et à correspondre aux intérêts des actionnaires. Les administrateurs doivent recevoir des titres dont la valeur représente au moins 50 % de leur acompte annuel, sous forme d'actions ordinaires ou d'UAD aux termes du régime d'UAD.
Actionnariat	Dans un délai de cinq ans suivant sa nomination, chaque administrateur doit détenir un nombre d'actions de la Société dont la valeur représente trois fois son acompte annuel.
Résolution sur la rémunération	Chaque année, la Société donne à ses actionnaires l'occasion de se prononcer par vote sur une résolution consultative portant sur sa démarche en matière de rémunération des hauts dirigeants.
Communication avec les actionnaires	La Société a créé des programmes de relations et de communication avec les investisseurs, dont elle assure périodiquement la mise à jour. De plus, elle s'est engagée à entretenir une communication ouverte et transparente avec ses actionnaires. Les actionnaires qui souhaitent communiquer directement avec le conseil d'administration peuvent le faire en écrivant à Corporate.Secretary@mapleleaf.com .

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Responsabilités de surveillance

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

Responsabilité	Activités
Culture et code de conduite	- Contribuer à ce que le ton donné par la direction, y compris en matière d'éthique et d'intégrité, soit approprié. - Promouvoir un environnement axé sur le respect. - Voir au respect du code de conduite des Aliments Maple Leaf par l'intermédiaire de rapports périodiques du comité d'audit (CA) et du CRHR.
Gouvernance	- Planifier la composition, la taille et les mandats du conseil et de ses comités. - Assurer l'exercice d'un leadership indépendant et efficace en nommant des personnes indépendantes à la présidence du conseil et de ses comités. - Approuver la rémunération des administrateurs. - Évaluer l'efficacité du conseil. - Mettre en place des structures et des procédures appropriées afin que le conseil puisse fonctionner de manière efficace et séparément de la direction.

Responsabilité	Activités
Gestion des talents et planification de la relève	- Approuver la nomination des cadres dirigeants de la Société, dont le chef de la direction et le chef des finances, et assurer la mise en place de programmes de planification de la relève, y compris des programmes de nomination, de perfectionnement et de suivi pour les gestionnaires. - Évaluer annuellement le mandat et le rendement du chef de la direction. - Examiner le plan de relève pour le chef de la direction et les cadres dirigeants, y compris le plan de relève d'urgence, et sa mise à exécution. - Évaluer et approuver la rémunération des cadres dirigeants de la Société. - Recevoir des comptes rendus périodiques sur la conservation et la mobilisation des employés, l'attrition, les caractéristiques démographiques et la diversité de la main-d'œuvre. - Encadrer la démarche de la Société en matière de diversité.
Planification stratégique selon un cadre environnemental, social et financier intégré	- Encadrer le processus de planification stratégique, fournir une orientation stratégique de la direction, approuver le plan stratégique de la direction après un processus de consultation et de discussion, et examiner d'autres stratégies susceptibles d'accroître la valeur pour les actionnaires. - Encadrer la démarche de la Société en matière de durabilité (protection de l'environnement, bien-être animal et durabilité sociale), y compris l'exécution du plan de durabilité. - Approuver le budget d'investissement et d'exploitation, les acquisitions et cessions importantes et les autres occasions d'affaires qui ne relèvent pas de la direction. - Intégrer la vision stratégique de la Société dans les processus décisionnels du conseil en tenant compte des occasions et des risques d'affaires. - Examiner les résultats commerciaux et opérationnels et faire le suivi des initiatives stratégiques.
Rendement et rapports financiers	- Faire le suivi du rendement financier de la Société et des progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs stratégiques et opérationnels, et prendre des mesures lorsque le rendement n'est pas à la hauteur des objectifs établis ou lorsque des circonstances particulières l'exigent. - Faire le suivi des rapports financiers et approuver les états financiers annuels ainsi que le rapport de gestion.
Gestion des risques	- Comprendre les principaux risques associés aux activités de la Société et confirmer que des systèmes de surveillance et de gestion des risques sont en place. - Superviser les processus de gestion des risques et les stratégies d'atténuation adoptés par la direction, ce qui comprend la réception de rapports sur ces risques et stratégies.
Politiques, procédures et comportement éthique	- Approuver les principales politiques et procédures régissant l'exploitation de la Société et vérifier si elles sont respectées. - Veiller à l'intégrité des systèmes de contrôle interne et de gestion de l'information. - Surveiller les principales questions de conformité, y compris le code de conduite de la Société et les politiques de conduite professionnelle connexes.
Communication avec les intervenants	- Passer en revue et approuver les politiques et les procédures de la Société en matière de divulgation. - Approuver les principales communications destinées aux intervenants et au public investisseur, telles que les circulaires d'information, les états financiers, le rapport de gestion, les notices annuelles et les prospectus. - Échanger avec les actionnaires, selon le cas, y compris au cours des assemblées annuelles.

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

Surveillance des questions liées aux changements climatiques

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

Responsabilité	Activités
Surveillance	La stratégie de la Société en matière de durabilité et son engagement envers la carboneutralité ont été approuvés par le conseil. Le comité de sécurité et durabilité (CSD) reçoit les rapports trimestriels détaillés sur le rendement des Aliments Maple Leaf en matière de durabilité, qui incluent, entre autres, les progrès réalisés par rapport aux objectifs fondés sur la science de la Société. Après chacune de ses réunions, le CSD présente au conseil un compte rendu sur ces questions. De plus, le conseil reçoit des comptes rendus détaillés de la direction sur les questions liées aux changements climatiques, ainsi que des conseils de la part d'experts externes, selon le cas. En 2021, dans le cadre de sa séance annuelle de stratégie, le conseil a reçu les résultats d'un examen approfondi des initiatives de la Société en matière de durabilité, qui comprenaient les progrès réalisés par rapport aux objectifs. De plus, les Aliments Maple Leaf a de nouveau confié à KPMG une mission d'assurance indépendante conformément aux normes International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 et 3410. En phase avec la pratique en vigueur au sein de l'industrie, la mission de KPMG consistait à fournir une assurance limitée quant à certaines données et mesures de rendement environnementales.
Gestion des risques	En 2020, la Société a demandé à un tiers indépendant d'effectuer une analyse exhaustive des risques liés aux changements climatiques. Les résultats de cette analyse des risques, et un compte rendu des mesures prises par la Société touchant celle-ci, ont été diffusés dans le rapport de gestion 2020 et 2021 et le rapport des Aliments Maple Leaf sur la durabilité, qui est publié annuellement sur le site Web de la Société. Les stratégies de gestion des risques liés aux changements climatiques sont intégrées dans la stratégie globale et les processus décisionnels de la Société. Par exemple, le processus d'examen et d'approbation des projets d'investissement exige qu'une analyse des conséquences sur l'environnement soit effectuée.

Responsabilité	Activités
Mesures et objectifs	Les Aliments Maple Leaf s'est fixé des objectifs ambitieux fondés sur la science, et approuvés par la Science-Based Target Initiative, qui comprennent une réduction de ses émissions absolues de GES des champs d'application 1 et 2 de 30 % et une réduction de l'intensité de ses émissions de GES du champ d'application 3 de 30 % d'ici 2030 (par rapport à l'année de référence 2018). La Société s'est aussi donné l'objectif audacieux de réduire son empreinte environnementale de moitié d'ici 2025 (par rapport à l'année de référence 2014). Dans la foulée de l'établissement d'objectifs fondés sur la science, les Aliments Maple Leaf a adopté une feuille de route qui porte sur les cinq domaines où les répercussions environnementales de ses activités sont les plus importantes, à savoir la consommation d'électricité, de gaz naturel et d'eau ainsi que la production de déchets solides et de déchets alimentaires. Nous poursuivrons la mise en œuvre de nos plans d'action pour la durabilité environnementale de même que le suivi et la déclaration de nos résultats en la matière. La Société a aussi adopté un robuste plan d'action et d'audit. En plus de ses propres audits internes, elle collabore avec des tierces parties afin d'effectuer une vérification, annuelle ou au besoin, de son utilisation des services publics et de cerner les possibilités d'économies et de réduction. Selon les résultats de cette vérification, la Société se sert d'une grille d'évaluation effort-incidence pour établir l'ordre de priorité des projets en fonction de déterminants clés tels que la mise en œuvre des immobilisations, le calendrier, les besoins en matière de ressources humaines, les réductions de coûts, le rendement du capital investi et les économies et réductions d'utilisation des services publics. Un outil de suivi des plans d'action est utilisé pour évaluer le progrès de chaque usine par rapport à ses objectifs et à ceux de l'entreprise. Un compte rendu détaillé des progrès vers l'atteinte des objectifs la Société est fourni par le CSD à chacune des réunions des comités. De plus, un compte rendu détaillé est fourni dans le rapport annuel sur la durabilité des Aliments Maple Leaf, accessible sur le site Web de la Société. Les Aliments Maple Leaf participe également au premier prêt lié à la durabilité au Canada, un partenariat entre neuf banques mondiales qui encourage les entreprises à maintenir leur carboneutralité et à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre. Ce prêt constitue la principale facilité de crédit de la Société, et conformément à ses termes, les Aliments Maple Leaf peut profiter de taux d'intérêt inférieurs si elle atteint certains objectifs de durabilité et maintient sa carboneutralité. La Société a atteint ces objectifs et bénéficie d'un taux d'intérêt réduit depuis le quatrième trimestre de 2021.

AUTRES PRIORITÉS

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

i. Réponse à la COVID-19

- En tant que service essentiel, les Aliments Maple Leaf a maintenu l'accent sur la protection de la santé et du bien-être de ses employés, veillant à la continuité de ses activités alors que la pandémie s'est poursuivie en 2021. Pour assurer une gestion efficace dans ce contexte sans précédent, la Société a pris un certain nombre de mesures pour adapter ses pratiques commerciales et d'exploitation, notamment en renforçant ses politiques et procédures liées à la sécurité ainsi qu'en communiquant, en collaborant étroitement avec les autorités de la santé publique et en tenant des cliniques de vaccination dans ses installations. Les mesures mises en œuvre pour protéger la santé et la sécurité des employés ont alourdi la structure des coûts de la société en raison de l'augmentation des coûts liés à la main-d'œuvre, à l'équipement de protection individuelle et aux installations sanitaires et des autres dépenses associées à la pandémie. Le conseil reçoit périodiquement des comptes rendus exhaustifs sur l'exécution des plans de lutte contre la pandémie de la Société, et il a assuré une direction et une supervision relativement aux coûts structurels qui ont été intégrés au plan d'exploitation de 2021 de la Société.

- Dans l'ensemble, la Société est d'avis que les efforts proactifs et exhaustifs qui ont été déployés et qu'elle continuera à déployer devraient atténuer les répercussions négatives sur son exploitation. À mesure que la situation liée à la COVID-19 évoluera, les Aliments Maple Leaf continuera de s'adapter et d'adopter des pratiques exemplaires qui accordent la priorité à la santé et à la sécurité de ses employés ainsi qu'à la stabilité de l'approvisionnement alimentaire, y compris l'imposition de l'obligation vaccinale.
- Les répercussions de la COVID-19 sur l'économie mondiale sont toujours présentes, entraînant une hausse de l'inflation, des pénuries de main-d'œuvre et des perturbations dans la chaîne d'approvisionnement mondiale. Les grandes marques de la Société, sa stratégie de gestion des revenus et sa solide chaîne d'approvisionnement lui ont permis de bien gérer ces répercussions jusqu'à maintenant; toutefois, compte tenu de ces vents contraires, le conseil continue de surveiller la situation.

ii. Stratégie

- À la fin de 2021, la Société a entrepris un examen complet de l'ensemble de la catégorie des protéines végétales. Cette décision a été motivée par un ralentissement marqué des taux de croissance dans la catégorie, en particulier au deuxième semestre de 2021. Les résultats de l'examen ont confirmé qu'il est peu probable que les taux de croissance très élevés prévus par de nombreux experts de l'industrie soient atteints, compte tenu des commentaires actuels des clients, de l'expérience, des taux d'achat et de la pénétration dans les ménages. À la lumière de ces nouveaux renseignements, la Société a revu ses prévisions de croissance pour la catégorie et croit désormais que la croissance se poursuivra à des taux plus modestes, mais toujours attrayants. Selon les estimations actuelles, la catégorie croîtra à un taux annuel moyen de 10 à 15 %, ce qui en fera un marché de 6 à 10 milliards de dollars d'ici 2030. Par conséquent, la Société a réorienté sa stratégie et son approche d'investissement pour le groupe des protéines végétales et se fixe un nouvel objectif, soit d'atteindre un BAIIA ajusté neutre ou meilleur d'ici 18 mois. Des travaux sont en cours pour élaborer la stratégie à l'appui de ce changement, alors que la Société ajuste l'investissement en fonction des possibilités du marché. Le conseil continuera de surveiller les progrès vers l'atteinte du nouvel objectif.
- Le conseil a continué de superviser les plans de croissance du capital de la Société ainsi que l'affectation des capitaux, en particulier pour ce qui est des projets d'investissement suivants :
 - Construction de la nouvelle usine de volaille de pointe à London, en Ontario, qui sera terminée plus tard cette année
 - Mise en service des nouvelles installations de production de bacon précuit à l'usine de Winnipeg et création du Centre d'excellence en bacon des Aliments Maple Leaf
 - Fin de la construction des plus grandes installations de production de tempeh au monde en Indiana
 - Ouverture du centre d'innovation dans la région de Chicago
- Le conseil a reçu et étudié un compte rendu détaillé sur le plan général de la Société, qui indique l'état d'avancement de chaque initiative mise en œuvre dans le cadre de ce plan et les conséquences de la COVID-19 sur chacune.

- Le conseil a évalué le nouveau plan stratégique quinquennal de la Société, y compris les progrès réalisés quant aux stratégies de croissance pour le segment des protéines animales et celui des protéines végétales. Le conseil a consacré un temps considérable à des discussions stratégiques sur le déblocage de la valeur actionnariale.
- Le conseil a reçu des comptes rendus périodiques sur l'exécution du plan d'exploitation de 2021 de la Société, y compris les conséquences de la COVID-19, et a approuvé le budget et le plan d'exploitation de 2022.
- Le conseil a reçu des comptes rendus sur les processus de projection et de planification de la Société concernant l'avenir du travail et l'adoption d'un nouveau modèle de travail hybride fondé sur l'expérience acquise pendant la COVID-19.

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

- L'engagement de la Société à créer une valeur commune pour ses consommateurs, ses clients, les collectivités, ses actionnaires et ses employés repose sur les quatre piliers suivants : des aliments plus sains, une meilleure planète, de meilleurs soins et de meilleures collectivités. Le conseil a reçu un compte rendu sur les six stratégies fondamentales qui étayaient ces piliers toute l'année. Voici des faits saillants pour 2021 :
 - *Faire preuve de leadership en matière de durabilité* – Tablant sur le jalon qu'elle a franchi à la fin de 2019 en devenant la première grande entreprise alimentaire carboneutre au monde, les Aliments Maple Leaf a renforcé cet engagement en 2021 en adaptant son marketing de marque et ses emballages. Ces efforts, jumelés aux avancées continues en matière de bien-être animal, telles que la conversion de toutes les loges de gestation pour truies en installations à stabulation libre et la réduction marquée de l'utilisation d'antibiotiques, ont contribué au taux de croissance à deux chiffres des ventes de produits de viande durable en 2021.
 - *Éliminer le gaspillage et améliorer l'efficacité* – Les Aliments Maple Leaf s'emploie depuis longtemps à mettre en œuvre des initiatives de gains d'efficacité et d'amélioration de la rentabilité, une culture que la Société appuie en grande partie sur la méthode du budget base zéro. En 2021, la Société a terminé la construction de son Centre d'excellence en bacon à Winnipeg, au Manitoba. Cet établissement de pointe contribuera à l'amélioration de l'efficacité en augmentant les capacités internes de production de bacon précuit pour micro-ondes afin de répondre à la demande croissante des consommateurs. Les Aliments Maple Leaf a également poursuivi la construction de sa nouvelle usine de volaille à London, en Ontario, qui lui permettra d'optimiser son réseau de transformation de la volaille tout en répondant à la demande croissante pour les produits de poulet.
 - *Viser de nouvelles régions géographiques, de nouveaux canaux et d'autres sources de protéines* – En 2021, la Société a poursuivi son expansion sur les marchés étrangers. Les ventes du groupe des protéines animales ont connu une croissance soutenue aux États-Unis, avec en tête la marque Greenfield Natural Meat Co., dont le taux de croissance a atteint les deux chiffres. Les exportations vers les marchés asiatiques se sont poursuivies. Le groupe des protéines végétales a lancé plusieurs nouveaux produits à base végétale, y compris un pepperoni, la première saucisse à hot-dog faite de protéines de pois en Amérique du Nord et les premiers filets panés à base végétale.
 - *Assurer l'avenir numérique de l'entreprise* – Les Aliments Maple Leaf poursuit la mise en œuvre de processus automatisés et de solutions numérisées de qualité consommateur pour appareils mobiles dans le but d'améliorer la productivité et de favoriser un environnement de travail enrichissant et créatif. En 2021, la Société a lancé son application mobile de fiabilité des biens et collaboré au développement de la plateforme Intelligent Trade Claims Management de SAP, afin d'améliorer le traitement des demandes commerciales.

- *Investir dans les marques pour stimuler la demande et fidéliser la clientèle* – Par suite de la refonte de l'image des marques de son groupe des protéines animales en 2018, les Aliments Maple Leaf a constaté en 2021 une croissance marquée de ses ventes, toutes marques confondues. La Société a aussi procédé à une refonte de l'image des marques de son groupe des protéines végétales, y compris celle des marques Lightlife^{MD} et Field Roast^{MC}.
- *Investir dans les gens afin de permettre au talent de s'épanouir* – En 2021, les Aliments Maple Leaf a mis en œuvre sa nouvelle stratégie de ressources humaines. La Société a aussi renforcé ses valeurs de leadership en organisant des formations et des groupes de discussion pour tous ses employés, a développé son plan d'action pour la diversité et l'inclusion et a continué d'enrichir ses programmes de soutien en santé mentale.
- Dans le cadre de sa promotion de la conduite éthique des affaires, la Société a adopté un code de conduite des fournisseurs. Ce code fixe des normes nous permettant de nous assurer que notre chaîne d'approvisionnement est sécuritaire, que les employés sont traités avec respect et dignité, que l'exploitation de l'entreprise est respectueuse de l'environnement, que les activités commerciales sont menées de façon éthique et que les animaux reçoivent de bons soins.
- Fidèle à son engagement d'offrir un milieu de travail sécuritaire, la Société a produit en 2021 d'excellents résultats en matière de sécurité – tant sous l'angle de la salubrité alimentaire que de la santé et de la sécurité au travail. Le rendement en matière de sécurité fait l'objet de comptes rendus réguliers de la part du CSD.

iv. Surveillance des risques

- Pour le conseil et ses comités, comprendre les risques auxquels la Société fait face et l'interaction entre ces risques et les stratégies de gestion des risques qu'elle adopte est une priorité. Le conseil reçoit périodiquement des comptes rendus d'exploitation, des mises à jour sur les marchés et des rapports de gestion des risques de la part de la direction. Le CA analyse en profondeur les examens d'audit interne ainsi que les positions de la direction concernant les risques commerciaux et financiers; les risques liés à la santé, à la sécurité, à l'exploitation et à la durabilité sont examinés par le CSD et ceux associés à la rémunération, par le CRHR. Chacun de ces comités fait part de ses observations au conseil directement.
- Le conseil reçoit également des comptes rendus détaillés sur les conséquences de la propagation de la peste porcine africaine, les perturbations des échanges commerciaux avec la Chine et leurs conséquences pour la Société, ainsi que les stratégies de préparation pour faire face à ces événements externes.
- Le conseil a procédé à un examen approfondi des risques sur les plans de la sécurité et de la confidentialité des données, ce qui comprend une analyse des résultats d'un audit externe et des plans d'action adoptés par la Société pour gérer ces risques. De plus, le CA reçoit périodiquement des comptes rendus des plans d'action de la direction en matière de gestion des cyberrisques, et un examen annuel avec les dirigeants de l'équipe responsable des systèmes d'information est prévu dans le plan de travail annuel du conseil.

- v. Planification de la relève et perfectionnement des membres de l'équipe de la haute direction
- La planification de la relève, en particulier celle des membres de la haute direction, est une autre priorité du conseil d'administration.
 - Le conseil et le CRHR ont participé à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie de ressources humaines de la Société et des initiatives ci-dessous, et ont reçu des comptes rendus à cet égard :
 - Progrès vers l'atteinte des objectifs de la Société en matière de diversité et d'inclusion
 - Programmes de formation continue sur la lutte contre le racisme et les préjugés inconscients
 - Exécution de la stratégie de soutien en santé mentale de la Société
 - Mise en œuvre des programmes de formation sur les valeurs de la Société
 - Le conseil reçoit également des comptes rendus sur les résultats du sondage sur l'engagement des employés et continue d'effectuer le suivi des plans d'action et des progrès qui en résultent.

STRUCTURE ET COMPOSITION DU CONSEIL

Président du conseil

Un administrateur indépendant est nommé au poste de président non dirigeant du conseil. Le conseil a approuvé et, à l'occasion, revoit les responsabilités et les obligations de reddition de comptes de son président, qui ne sont pas officialisées par écrit, notamment :

- présider les assemblées des actionnaires et les réunions du conseil, y compris les réunions à huis clos des administrateurs indépendants;
- veiller à l'efficacité du conseil et des réunions du conseil en supervisant la rédaction des ordres du jour de même que la distribution de documents et d'information aux administrateurs;
- veiller à l'efficacité du conseil et des administrateurs en procédant à des évaluations en collaboration avec le président du CGE;
- favoriser une relation fructueuse entre la direction et le conseil;
- collaborer à l'examen et au suivi des stratégies, des plans et des politiques de la Société.

Taille du conseil

En vertu des statuts de la Société, le conseil doit comprendre au moins 8 administrateurs, mais pas plus de 18. Le conseil est d'avis que le nombre d'administrateurs approprié à l'intérieur de ces paramètres pour exercer son mandat dans l'intérêt supérieur de la Société se situe entre 9 et 11. Le conseil se compose actuellement de 10 administrateurs. Quatre des 10 administrateurs sont nommés par les détenteurs de McCain (définis ci-dessous) conformément à l'accord de gouvernance modifié, dont une description plus détaillée est fournie à la rubrique « Composition du conseil et sélection des administrateurs » qui suit.

Composition du conseil et sélection des administrateurs

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

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

Le CGE passe en revue les compétences, les aptitudes et les qualités des candidats au poste d'administrateur. Il s'inspire de la grille de compétences des administrateurs dans sa recherche de nouveaux administrateurs, demande conseil aux autres administrateurs en place, tient à jour une liste de candidats éventuels et engage un expert-conseil externe pour l'aider à établir les profils de compétences recherchés et à trouver des candidats éventuels. Comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Diversité » de la présente circulaire, le conseil accorde une grande importance à la diversité et s'est doté d'une politique en la matière pour éclairer sa démarche de sélection des candidats.

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

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

Accord de gouvernance modifié

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

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

- (i) Les détenteurs de McCain ont le droit de nommer un nombre d'administrateurs de la Société proportionnel à leur participation, comme le prévoyait l'accord de gouvernance; toutefois, l'accord de gouvernance modifié établit un plafond pour le nombre de nominations afin que le conseil d'administration, peu importe la participation des détenteurs de McCain, soit composé en majorité d'administrateurs indépendants nommés par le CGE.

- (ii) Les administrateurs nommés par le CGE demeureront, sauf dans certaines circonstances, indépendants de la Société et des détenteurs de McCain.
- (iii) Les détenteurs de McCain ne peuvent être propriétaires bénéficiaires de plus de 45 % (après dilution totale) des actions avec droit de vote en circulation de la Société ni exercer un contrôle ou une emprise sur ces dernières, sauf après l'exercice du droit d'acquisition d'actions prévu aux régimes d'avantages sur capitaux propres de la Société ou la prise de mesures par la Société telles qu'une offre publique de rachat ou encore par une offre publique d'achat autorisée par les détenteurs de McCain. Aux fins de l'accord de gouvernance modifié, une offre publique d'achat autorisée est une offre publique d'achat qui vise la totalité des actions n'appartenant pas aux détenteurs de McCain et qui respecte par ailleurs les lois applicables. Une offre partielle (qui aurait pu être considérée comme autorisée en vertu de l'ancien régime de droits des actionnaires de la Société) ne constitue pas une offre publique d'achat autorisée aux fins de l'accord de gouvernance modifié.
- (iv) Les détenteurs de McCain consentent à ne pas transférer la propriété bénéficiaire des actions en circulation qu'ils détiennent, ou le contrôle ou l'emprise qu'ils exercent sur ces dernières, à quiconque qui, après le transfert, détiendrait 20 % ou plus des actions de la Société, sauf dans certaines circonstances telles que dans le cadre d'une offre publique de rachat visant 100 % des actions de la Société ou de certaines transactions de planification successorale autorisées. Les bénéficiaires de transfert admissibles dans le cadre de ces transactions de planification successorale peuvent devenir parties à l'accord de gouvernance modifié et hériter des droits et des obligations des détenteurs de McCain en vertu de cet accord.
- (v) Les détenteurs de McCain consentent à ne pas conclure de conventions de dépôt de titres relativement à l'acquisition de leurs actions, sauf si la convention prévoit que les détenteurs de McCain peuvent la résilier afin d'accepter pour leurs actions une offre d'un prix supérieur à un certain pourcentage dans le cadre d'une autre transaction.
- (vi) La Société a consenti à ne pas présenter l'ancien régime de droits des actionnaires de la Société aux actionnaires aux fins de confirmation lors de l'assemblée générale annuelle de 2017; en conséquence, le régime a expiré conformément à ses dispositions à la clôture de cette assemblée. De plus, la Société a consenti à n'adopter aucun nouveau régime de droits ou règlement, à ne modifier aucun article de règlement ou de charte existant et à ne conclure aucun contrat qui risquerait, dans une mesure raisonnable, de limiter, de restreindre, de retarder ou d'infirmer les droits des détenteurs de McCain en vertu de l'accord de gouvernance modifié, sauf dans certaines circonstances.

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

En 2021, conformément à l'accord de gouvernance modifié, les détenteurs de McCain ont proposé comme candidats à l'assemblée les quatre administrateurs titulaires suivants : Michael H. McCain, Ronald G. Close, William E. Aziz et Jonathan W.F. McCain.

Indépendance des administrateurs

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

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

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

Nom	Indépendant de la Société	Relation ayant une incidence sur l'indépendance
W.E. Aziz	Oui	
W.G. Beattie	Oui	
R.G. Close	Oui	
J.M. Fraser	Oui	
T.P. Hayes	Oui	
T.D. Hockey	Oui	
K.N. Lemon	Oui	
C.M. Stephenson	Oui	
J.W.F. McCain	Non	Président de MCI Fils du président et chef de la direction
M.H. McCain	Non	Président et chef de la direction

Durée du mandat des administrateurs

Le conseil est d'avis qu'un équilibre doit être atteint entre les avantages qui découlent de l'expérience et des longs états de service au conseil et les avantages que permet le renouvellement. Par conséquent, le conseil a adopté des limites pour la durée du mandat de ses administrateurs. Aucun candidat ne sera mis en nomination aux fins de l'élection à une assemblée s'il compte 15 ans de service ininterrompu au conseil ou s'il est âgé de 75 ans ou plus. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux candidats à l'élection au conseil qui ont été nommés par les détenteurs de McCain conformément à l'accord de gouvernance modifié. Le nombre d'années de service et l'âge des administrateurs qui sollicitent un mandat sont indiqués dans les notices biographiques, à la rubrique « Candidats au poste d'administrateur ».

Qualifications, aptitudes et grille de compétences

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

Le tableau qui suit présente la grille des compétences des administrateurs adoptée par le conseil ainsi que l'évaluation des principales compétences que chaque candidat apporte au conseil. Le conseil est d'avis que chacun des 10 candidats possède les compétences et l'expérience nécessaires pour que le conseil, en tant que groupe, puisse remplir son mandat et contribuer à la réussite de la Société.

Compétence	W.E. Aziz	W.G. Beattie	R.G. Close	J.M. Fraser	T.P. Hayes	T.D. Hockey	K.N. Lemon	J.W.F. McCain	M.H. McCain	C.M. Stephenson
Produits de consommation emballés. Expérience auprès d'une importante entreprise de produits de consommation emballés.					✓		✓	✓	✓	
Expérience internationale. Expérience de travail dans une importante organisation exerçant ses activités dans un ou plusieurs territoires étrangers ou expérience en commerce international.	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Relations gouvernementales. Excellente compréhension des politiques et des rouages gouvernementaux du Canada et d'autres pays acquise dans le cadre de relations avec des administrations publiques ou avec des gouvernements, ou expérience dans ce secteur.	✓								✓	✓
Enseignement et milieu universitaire. Expérience et compétences en enseignement et en formation, et connaissance du milieu universitaire.			✓				✓			✓

Compétence	W.E. Aziz	W.G. Beattie	R.G. Close	J.M. Fraser	T.P. Hayes	T.D. Hockey	K.N. Lemon	J.W.F. McCain	M.H. McCain	C.M. Stephenson
Expérience comme chef de la direction ou de l'exploitation. Expérience dans l'exploitation à titre de chef de la direction ou de l'exploitation d'une société cotée en bourse ou d'une importante organisation.	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓
Compétences financières. Expérience dans les domaines de la comptabilité, de la présentation de l'information financière et des finances des entreprises.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Droit. Formation ou expérience en droit relative aux entreprises commerciales.	✓	✓		✓	✓					
Gouvernance d'entreprise et conseils d'administration. Expérience à titre de membre du conseil d'administration ou à titre de conseiller de gouvernance ou de conseiller juridique d'une société ouverte autre que les Aliments Maple Leaf ou expérience de gouvernance à titre d'actionnaire influent.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Secteurs de l'alimentation et de l'agriculture. Expérience dans les secteurs de l'alimentation et de l'agriculture.					✓		✓	✓	✓	
Ressources humaines. Compréhension des programmes de rémunération, d'avantages sociaux et de retraite, savoir-faire relatif aux programmes de rémunération des hauts dirigeants et au développement du leadership.	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fusions et acquisitions. Compréhension des questions liées aux acquisitions grâce à une expérience dans les services bancaires d'investissement ou dans des organisations ayant réalisé des acquisitions.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Technologies de l'information. Expérience auprès d'organisations ayant entrepris l'implantation de technologies de l'information ou de systèmes d'envergure.	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓
Travaux techniques et gestion de projets. Expérience auprès d'organisations ayant entrepris d'importants projets d'investissement en immobilisations.			✓		✓	✓			✓	✓

Vote pour l'élection individuelle des administrateurs

La Société a adopté une politique relative à l'élection individuelle des administrateurs. Aux termes de cette politique, si un administrateur n'est pas élu par au moins une majorité des voix (50 % + 1 des voix) exprimées quant à son élection lors d'une assemblée des actionnaires (autre qu'une assemblée des actionnaires contestée), l'administrateur doit remettre sa démission au conseil immédiatement après l'assemblée. Le conseil devra déterminer s'il accepte ou non la démission dans les 90 jours suivant cette assemblée. Le conseil acceptera la démission, à moins de circonstances exceptionnelles. La démission prendra effet lorsqu'elle aura été acceptée par le conseil. L'administrateur qui remet sa démission ne prendra part à aucune réunion du conseil au cours de laquelle sa démission sera étudiée. Un communiqué de presse annonçant la décision du conseil (et les raisons du refus de la démission, le cas échéant) devra être publié sans délai suivant cette décision. Les résultats du vote exprimé pour chaque administrateur lors de l'assemblée de 2021 sont fournis dans les notices biographiques aux rubriques « Aperçu des candidats au poste d'administrateur » et « Candidats au poste d'administrateur ».

Orientation et formation des administrateurs

Le CGE 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, les renseignements transmis aux nouveaux administrateurs portent sur la Société et ses activités ainsi que sur la structure du conseil et de ses comités. Chaque nouvel administrateur rencontre, en privé, les hauts dirigeants des unités et divisions d'exploitation et administratives afin de comprendre les différentes méthodes et activités de la société. Dans le cadre de leur orientation, les administrateurs effectuent également des visites d'usines (en personne ou de façon virtuelle). Au cours des rencontres, les nouveaux administrateurs peuvent juger des compétences et des aptitudes de l'équipe de direction. À titre de nouvel administrateur nommé en 2021, M. Hayes a suivi le programme d'orientation.

Des exposés et des rapports sur les unités et divisions d'exploitation et administratives sont présentés régulièrement au conseil plénier. De plus, des exposés spéciaux sur les modifications ou projets de modifications des lois et des règlements ou sur d'autres questions propres à la Société ou à son secteur d'activité sont présentés au conseil et à ses comités. En 2021, le conseil plénier a visité de façon virtuelle quatre usines de la Société.

En outre, plusieurs séances de formation et d'information ont été présentées, entre autres sur les sujets suivants :

- Valeur commune : Un expert externe a été engagé afin de donner une séance de formation et de sensibilisation sur la valeur commune aux membres du conseil. De plus, une équipe interdisciplinaire de cadres supérieurs provenant de tous les secteurs d'activité de la Société a rencontré les membres du conseil pour faire un examen approfondi des stratégies utilisées afin de faire valoir la vision de la Société d'être l'entreprise de produits de protéines la plus durable sur la planète et d'en accélérer la mise en œuvre.
- Peste porcine africaine (PPA) : Le cadre supérieur responsable de la préparation aux crises a présenté un exposé détaillé sur la PPA, la situation au sein de l'industrie et l'état de préparation de la Société.
- Insécurité alimentaire : La direction du Centre d'action de Maple Leaf pour la sécurité alimentaire a présenté une analyse des tendances relatives à l'insécurité alimentaire au Canada et les mesures adoptées par le Centre.

- Cybersécurité : Le dirigeant principal de l'information de la Société et des cadres supérieurs de l'équipe responsable des systèmes d'information ont présenté un compte rendu sur la cybersécurité.
- Relations avec le gouvernement et l'industrie : Un compte rendu des problèmes touchant l'industrie, de la dynamique du commerce international et des initiatives gouvernementales et de réglementation a été présenté.

Tous les administrateurs ont assisté aux séances ci-dessus. De plus, le CRHR a tenu une réunion extraordinaire avec les responsables des initiatives de diversité et d'inclusion de la Société afin d'effectuer un examen approfondi des pratiques exemplaires en la matière et de la démarche adoptée par la Société pour entretenir une culture de diversité et d'inclusion au sein des Aliments Maple Leaf.

Exigences relatives à l'actionnariat

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

STRUCTURE ET MANDATS DES COMITÉS

Aperçu de la structure des comités du conseil

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

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

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

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

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

Pratiques des comités

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

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

La charte de tous les comités exige que ceux-ci se rapportent au conseil après chaque réunion par l'intermédiaire de leur président. De plus, les règlements de la société prévoient que le président d'un comité n'a pas de second vote ni de vote prépondérant advenant le partage des voix. Les comités ont la possibilité de retenir les services d'un expert-conseil indépendant lorsqu'ils le jugent approprié.

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

Présidents des comités

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

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

Composition des comités

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

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

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

Remarque :

(1) En juin 2021, M. Hayes a été nommé au CGE. M. Close a quitté le CA et intégré le CRHR le 4 mai 2021.

Mandats des comités

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

CA

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

CGE

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

CSD

- (a) Évaluer, au nom du conseil, les progrès de la Société déployés par rapport à son objectif d'adopter des pratiques durables, y compris dans les domaines suivants :
- la nutrition et la santé (y compris la salubrité alimentaire);
 - la population et les collectivités (y compris la santé et la sécurité des employés et l'engagement communautaire);
 - les soins aux animaux;
 - le rendement environnemental et la durabilité.
- (b) Aider le conseil à s'assurer que :
- la Société a adopté des politiques appropriées qui sont conformes ou supérieures aux prescriptions de la loi, aux exigences réglementaires et aux normes de l'industrie dans les domaines ci-dessus ainsi qu'à ses objectifs en matière de durabilité;
 - les risques liés aux questions précisées dans les quatre principaux domaines de responsabilité du comité font l'objet d'un suivi en étant évalués périodiquement et sont pris en compte dans les politiques appropriées;
 - la Société dispose de systèmes de gestion permettant d'atteindre la conformité, d'en faire le suivi et de mesurer son rendement par rapport à ses politiques et stratégies.

CRHR

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

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DOCUMENTS

Fonctionnement du conseil

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

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

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

Rencontres à huis clos

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

PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS

Le tableau qui suit indique la présence de chaque candidat au poste d'administrateur aux réunions du conseil et des comités en 2021. Le taux de présence rend compte du nombre de réunions tenues et de la présence de chaque administrateur à ces réunions depuis la date de son élection ou de sa nomination au conseil et à chaque comité. Le 30 juin 2021, M. Hayes a été nommé au CGE; M. Close a quitté le CA et intégré le CRHR le 4 mai 2021.

ADMINISTRATEUR	Conseil	CA	CGE	CSD	CRHR	Nbre total de réunions	Pourcentage
W.E. Aziz	10/10	4/4		3/3		17/17	100 %
W.G. Beattie	10/10	3/4	4/4			17/18	94 %
R.G. Close	10/10	1/1	4/4	3/3	4/4	22/22	100 %
J.M. Fraser	10/10		4/4		6/6	20/20	100 %
T.P. Hayes	6/6		2/2			8/8	100 %
T.D. Hockey	10/10	4/4			5/6	19/20	95 %
K.N. Lemon	10/10	4/4		3/3		17/17	100 %
M.H. McCain	10/10					10/10	100 %
J.W.F. McCain	10/10			3/3		13/13	100 %
C.M. Stephenson	10/10		4/4		6/6	20/20	100 %
Total global	96/96	16/17	18/18	12/12	21/22	163/165	
Pourcentage global	100 %	94 %	100 %	100 %	95 %	99 %	99 %

RELATIONS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION

Relations entre le conseil et la direction

Avant de prendre des décisions sur des questions clés, la direction est invitée à tirer parti des compétences des membres du conseil. Le CGE analyse et évalue régulièrement les rapports que le conseil entretient avec la direction.

Chef de la direction

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

Limites des pouvoirs de la direction

Comme l'exigent les statuts de la Société, le conseil a posé 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 pour l'approbation des budgets. Cependant, elles exigent que les opérations dépassant 15 millions de dollars soient autorisées par le conseil.

Évaluation du chef de la direction

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

Planification de la relève

La planification de la relève de la direction est une activité permanente. Le CRHR examine chaque année les plans concernant la relève, y compris les plans d'urgence, de chaque poste de la haute direction et fait part de ses conclusions au conseil. Dans ces plans, le chef de la direction formule des recommandations concernant le successeur, à court et à long terme, de lui-même et de chaque membre de la haute direction. Le CRHR procède également à un examen global de la force de l'équipe de haute direction de l'organisation. Étant donné l'importance que revêt cet examen pour la santé et le succès à long terme de la Société, les résultats de l'examen sont communiqués à tous les membres du conseil. Pour obtenir de l'information sur la démarche de la Société en matière de diversité dans le contexte de la planification de la relève, consultez la rubrique « Diversité » de la présente circulaire.

Accès à la direction

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

RESPONSABILITÉS ET RENDEMENT DES ADMINISTRATEURS

Responsabilités des administrateurs

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

On s'attend à ce que les administrateurs assistent ou participent par téléphone à toutes les réunions du conseil ou des comités. Lorsqu'un administrateur ne peut y prendre part en personne ou par téléphone, il peut faire connaître son opinion, laquelle est ensuite transmise au conseil plénier. La rubrique « Présence des administrateurs » de la présente circulaire donne des détails sur la présence de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités tenues en 2021. Une fois l'an, le CGE examine le registre des présences des administrateurs aux réunions en tenant compte de toute circonstance exceptionnelle pour comptabiliser les absences des administrateurs. En 2021, le taux moyen de présence aux réunions ordinaires par les administrateurs titulaires en nomination aux fins de réélection à l'assemblée annuelle de 2021 était de 99 %. Le comité a été satisfait du taux de présence de chaque administrateur ou des motifs d'absence invoqués.

Recours à des conseillers externes

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

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

Évaluation du rendement du conseil et de chacun de ses membres

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

En 2021, le CGE a évalué ses méthodes d'évaluation de la fonction du conseil et de l'efficacité des administrateurs. Pour ce faire, il a utilisé un formulaire composé de questions ouvertes visant à recueillir des commentaires sur l'efficacité du conseil et de chaque administrateur, ainsi que sur les priorités, relations et processus du conseil et la composition des comités. Les réponses sont demeurées anonymes, mais un résumé des résultats agrégés a été présenté au CGE et des recommandations ont été formulées à partir des commentaires recueillis. Les résultats et recommandations ont été communiqués au conseil plénier et font l'objet d'un suivi ainsi que de comptes rendus périodiques au CGE.

Le CGE estime que cette évaluation a atteint son objectif, soit celui de cerner les occasions d'optimiser le rendement du conseil et de chaque administrateur quant à l'exercice de leur mandat. En 2022, le CGE compte utiliser un formulaire semblable composé de questions ouvertes, auquel s'ajouteront des rencontres entre son président et chaque administrateur.

DIVERSITÉ

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

Diversité au sein du conseil

Les Aliments Maple Leaf reconnaît la valeur de la diversité. La Société croit en la nécessité de réunir des personnes aux points de vue, aux expériences et aux domaines d'expertise variés pour assurer l'efficacité du conseil et reconnaît que la diversité au sein du conseil est un objectif important dont l'atteinte peut avoir des retombées considérables. Depuis longtemps, la Société a comme principe de maintenir un conseil composé d'au moins 30 % de femmes; en 2021, elle a approuvé la modification de sa politique relative à la diversité au sein du conseil afin de faire de ce pourcentage un objectif officiel. Dans cette politique, la Société a aussi réitéré avec une plus grande fermeté son engagement d'augmenter la présence au conseil de divers groupes sous-représentés en continuant d'évaluer ses méthodes de recrutement et de sélection des administrateurs et en élargissant les critères en matière de diversité du processus de planification de la relève du conseil.

Diversité au sein de la direction

Reconnaissant la valeur de la diversité, la Société s'est engagée à atteindre la parité des genres au sein de son organisation. En 2017, elle a affirmé son intention d'atteindre cette parité à l'échelle de la direction au plus tard en 2022. Elle a fait de grands progrès pour les postes de directeur ou d'échelons plus élevés et poursuit ses initiatives pour les postes de gestionnaires. Depuis 2017, le pourcentage de femmes occupant un poste de gestionnaire est passé de 36 % à 39 %. Pour les postes de directeur, ce pourcentage est passé de 25 % à 35 %. Le pourcentage de vice-présidentes a doublé pour atteindre 30 % à la fin de 2021, et la représentation des femmes au sein de la haute direction a augmenté de 13 % à 20 %. Ces cinq dernières années, la Société a déployé un certain nombre de programmes, de processus d'affaires et de partenariats afin de faire tomber les barrières, d'éliminer les préjugés et ainsi permettre aux femmes de faire avancer leur carrière chez Maple Leaf.

La Société a adopté et s'emploie à mettre en œuvre un plan d'action pour la diversité et l'inclusion. Dans le cadre de cette mise en œuvre, chaque unité d'exploitation a adopté des plans d'action fonctionnels décrivant les stratégies et les mesures qu'elle met ou mettra en œuvre pour atteindre l'objectif de 50 %. Le conseil en diversité et inclusion a organisé une série de groupes de discussion avec des femmes de l'ensemble de l'organisation, a amélioré la capacité à analyser les résultats des sondages internes dans une optique de diversité et a écouté les commentaires des groupes de ressources pour les employés, afin de mieux comprendre l'expérience des femmes chez Maple Leaf et de mieux éclairer les plans d'action. Le conseil en diversité et inclusion a également mis en place un groupe de travail sur les opérations qui doit faire des recommandations dans les domaines de la fabrication et des technologies de l'information, où la représentation des femmes pourrait être augmentée.

Le cheminement de la Société vers un milieu de travail plus diversifié et inclusif a évolué, passant d'une approche axée sur les femmes à une approche intersectionnelle qui vise à libérer le potentiel de tous nos employés. L'approche de la Société en matière de diversité, d'inclusion et d'appartenance commence au sommet. Le chef de l'exploitation a présidé le conseil en diversité et inclusion en 2021, et la vice-présidente principale et avocate générale lui succède en 2022. Composé de hauts dirigeants de la Société et relevant du conseil d'administration et de la direction, le conseil en diversité et inclusion formule des recommandations quant à la stratégie, aux objectifs et au progrès de la Société en matière de diversité et d'inclusion.

La Société s'est engagée à attirer et à maintenir en poste les administrateurs et cadres de direction les plus qualifiés et reconnaît que la diversité est un facteur important d'une gestion efficace.

Diversité et groupes désignés

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

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

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

ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

Éthique professionnelle

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

Code de conduite professionnelle

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve en tout temps de probité et qu'ils confirment leur respect du code de conduite de la Société (le « code »). Une fois l'an, les employés salariés doivent attester par écrit qu'ils se conforment à ce code; le CGE consigne les résultats de ce processus d'attestation. Lorsqu'ils se joignent à l'entreprise, les nouveaux employés reçoivent un exemplaire du code. Pour consulter le code, il suffit de s'adresser à la Société ou de se rendre sur le site www.mapleleafoods.com. En 2021, le taux d'attestation chez les employés concernés était de 100 %.

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

Procédures de dénonciation

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

Conflits d'intérêts

En vertu de la loi, il incombe à chaque administrateur de déclarer toute situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel, de refuser de prendre part à une discussion qui le place en conflit d'intérêts ainsi que de se récuser et de s'abstenir de voter sur les questions pouvant avoir une incidence sur ses intérêts personnels ou professionnels. En 2021, le CGE a adopté d'autres procédures écrites afin de compléter le code de conduite et le règlement administratif de la Société en ce qui concerne la reconnaissance et la gestion des conflits d'intérêts. Ces procédures améliorent la clarté et la transparence des mesures de reconnaissance, d'examen et de signalement des conflits d'intérêts potentiels (notamment à l'aide de questionnaires, de comptes rendus périodiques et de suivis) et précisent le rôle de supervision du CGE à l'égard de ces questions. De plus, les opérations entre parties liées, selon la définition fournie dans les Normes internationales d'information financière (IFRS), sont signalées au CA et examinées par ce dernier.

Code de conduite des fournisseurs

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

COMMUNICATION AVEC LES ACTIONNAIRES

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

- Participation à de nombreuses conférences et allocutions
- Présentations aux investisseurs
- Réunions et appels fréquents avec les investisseurs
- Téléconférences trimestrielles
- Assemblée générale annuelle

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

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

APERÇU

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

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

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

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EN 2021

Barème de rémunération

Le tableau qui suit présente le barème de rémunération selon lequel les honoraires des administrateurs ont été calculés en 2021.

Rémunération – acompte au titre des services rendus au conseil et dans les comités permanents	
Acompte annuel des administrateurs	175 000 \$
Acompte annuel des membres de comités	2 000 \$
Acompte annuel du président du comité d'audit	20 000 \$
Acompte annuel des présidents des comités (sauf le comité d'audit)	15 000 \$
Acompte annuel pour les services rendus à titre de président non dirigeant du conseil (deux fois l'acompte annuel des administrateurs) ⁽¹⁾	350 000 \$
<i>Rémunération – acompte et honoraires au titre des services rendus dans les comités à vocation particulière et les groupes de travail ponctuels⁽²⁾</i>	
Acompte mensuel de chaque membre d'un comité à vocation particulière	3 500 \$
Acompte mensuel du président d'un comité à vocation particulière	7 500 \$
Jetons de présence pour chaque réunion d'un groupe de travail ponctuel à l'intention des membres, y compris le président	1 500 \$

Remarques :

(1) Comprend l'acompte pour les services rendus au conseil, mais pas pour les services rendus dans les comités.

(2) Payable pour chaque mois ou portion d'un mois au cours duquel le comité à vocation particulière a été actif.

Honoraires gagnés en 2021

Le tableau qui suit présente le détail de la rémunération versée à chaque administrateur pour s'être acquitté de ses tâches en 2021.

Nom ⁽¹⁾	Honoraires gagnés ⁽²⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options (\$)	Rémunération aux termes du plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)	Valeur du régime de retraite (\$)	Toute autre rémunération (\$)	Total (\$)
W.E. Aziz	197 000	-	-	-	-	-	197 000
W.G. Beattie	354 000	-	-	-	-	-	354 000
R.G. Close	194 000	-	-	-	-	-	194 000
J.M. Fraser	192 000	-	-	-	-	-	192 000
T.P. Hayes	96 197	-	-	-	-	-	96 197
T.D. Hockey	179 000	-	-	-	-	-	179 000
J.A. Lederer ⁽³⁾	61 961	-	-	-	-	-	61 961
K.N. Lemon	179 000	-	-	-	-	-	179 000
J.W.F. McCain	177 000	-	-	-	-	-	177 000
C.M. Stephenson	192 000	-	-	-	-	-	192 000
Total	1 822 158	-	-	-	-	-	1 822 158

Remarques :

- (1) Les administrateurs qui sont des employés de la Société ou d'une filiale ne peuvent pas recevoir d'honoraires à titre d'administrateurs. M.H. McCain, chef de la direction de la Société, n'a pas reçu d'honoraires pour ses services en tant qu'administrateur en 2021.
- (2) Les honoraires sont payés trimestriellement au cours du mois suivant la fin du trimestre. Les honoraires figurant dans le tableau sont ceux qui doivent être payés relativement aux services rendus en 2021 et comprennent ceux du quatrième trimestre, qui ont été payés en janvier 2022.
- (3) M. Lederer s'est retiré du conseil le 5 mai 2021.

Le tableau suivant présente le détail des honoraires gagnés par chaque administrateur en 2021 et la forme de paiement qu'il a choisie.

	Acomptes annuels ⁽²⁾						Forme de paiement ⁽²⁾			
	Membres du conseil ⁽¹⁾	CRHR	CA	CSD	CGE	Président du conseil	Total des honoraires	Montant reporté aux termes du régime d'UAD de 2013	Montant affecté à l'achat d'actions	Montants payés en espèces ou conservés après l'achat d'actions
W.E. Aziz	175 000	-	20 000	2 000	-	-	197 000	197 000	-	-
W.G. Beattie	-	-	2 000	-	2 000	350 000	354 000	354 000	-	-
R.G. Close	175 000	1 319	681	15 000	2 000	-	194 000	194 000	-	-
J.M. Fraser	175 000	15 000	-	-	2 000	-	192 000	192 000	-	-
T.P. Hayes	95 192	-	-	-	1 005	-	96 197	-	48 099	48 099
T.D. Hockey	175 000	2 000	2 000	-	-	-	179 000	179 000	-	-
J.A. Lederer ⁽³⁾	60 577	692	-	-	692	-	61 961	61 961	-	-
K.N. Lemon	175 000	-	2 000	2 000	-	-	179 000	-	161 100	17 900
J.W.F. McCain	175 000	-	-	2 000	-	-	177 000	177 000	-	-
C.M. Stephenson	175 000	2 000	-	-	15 000	-	192 000	-	192 000	-
	1 380 769	21 011	26 681	21 000	22 697	350 000	1 822 158	1 354 961	401 199	65 999

Remarques :

- (1) Les honoraires figurant dans le tableau sont payés trimestriellement au cours du mois suivant la fin du trimestre. Les honoraires figurant dans le tableau sont ceux qui doivent être payés relativement aux services rendus en 2021. M.H. McCain, chef de la direction de la Société, n'a pas reçu d'honoraires pour ses services en tant qu'administrateur en 2021.
- (2) Les montants figurant dans le tableau sont présentés avant l'impôt.
- (3) M. Lederer s'est retiré du conseil le 5 mai 2021.

Changements apportés à la rémunération des administrateurs en 2022

En 2021, le CGE a confié à un tiers indépendant l'examen de son programme de rémunération des administrateurs. À partir des résultats de cet examen, le CGE a recommandé les hausses suivantes à la fin de 2021 :

- Hausse de l'acompte annuel versé au président du CA : de 20 000 \$ à 25 000 \$
- Hausse de l'acompte annuel versé au président du CRHR : de 15 000 \$ à 20 000 \$
- Hausse de l'acompte annuel versé aux membres des comités : de 2 000 \$ à 5 000 \$
- Hausse de l'acompte mensuel de chaque membre d'un comité à vocation particulière : de 2 500 \$ à 3 500 \$ par mois (ou portion d'un mois).

Le conseil a approuvé ces hausses, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

RÉGIME D'UAD

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

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

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

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

Le tableau qui suit présente le nombre d'unités détenues par les administrateurs au 31 décembre 2021 et la valeur de ces unités.

Nom	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis ⁽¹⁾	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits ne sont pas acquis ⁽¹⁾ (\$)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis non payées ou distribués ⁽²⁾ (\$)
W.E. Aziz	s.o.	s.o.	1 499 516
W.G. Beattie	s.o.	s.o.	3 972 340
R.G. Close	s.o.	s.o.	1 217 893
J.M. Fraser	s.o.	s.o.	1 349 986
T.P. Hayes ⁽³⁾	s.o.	s.o.	-
T.D. Hockey	s.o.	s.o.	289 633
J.A. Lederer ⁽⁴⁾	s.o.	s.o.	s.o.
K.N. Lemon ⁽³⁾	s.o.	s.o.	-
J.W.F. McCain	s.o.	s.o.	668 463
C.M. Stephenson ⁽³⁾	s.o.	s.o.	-

Remarques :

(1) Les unités créditées aux termes du régime d'UAD sont acquises lorsqu'elles sont créditées au régime.

(2) La « valeur de marché ou du paiement » est fondée sur le cours de clôture de l'action de la Société de 29,26 \$ à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021 et sur le nombre d'unités créditées aux termes du régime d'UAD au participant pour les honoraires des administrateurs gagnés et les dividendes versés jusqu'au 31 décembre 2021. Les cotisations au titre des honoraires gagnés au cours du trimestre clos le 31 décembre 2021 ont été créditées aux comptes le 15 janvier 2022 et par conséquent ne sont pas comprises dans les soldes ci-dessus.

(3) M^{me} Lemon, M. Hayes et M^{me} Stephenson ont choisi de recevoir leurs honoraires d'administrateur, en totalité ou en partie, sous forme d'actions et non d'UAD.

(4) M. Lederer s'est retiré du conseil le 5 mai 2021.

Nom	Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾ (n ^{bre})	Attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ⁽¹⁾⁽²⁾ (\$)
W.E. Aziz	7 306	197 000
W.G. Beattie	13 128	354 000
R.G. Close	7 194	194 000
J.M. Fraser	7 360	192 000
T.P. Hayes ⁽³⁾	-	-
T.D. Hockey	7 153	179 000
J.A. Lederer ⁽⁴⁾	2 258	61 961
K.N. Lemon ⁽³⁾	-	-
J.W.F. McCain	6 564	177 000
C.M. Stephenson ⁽³⁾	-	-

Remarques :

(1) Les « attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice » représentent l'ensemble des UAD créditées aux comptes des administrateurs (sans tenir compte des réinvestissements de dividendes) relativement aux honoraires gagnés en 2021. Les unités créditées au titre des dividendes ne sont pas incluses. Les cotisations au titre des honoraires gagnés au cours du trimestre clos le 31 décembre 2021 ont été créditées aux comptes le 15 janvier 2022 et sont comprises dans les soldes ci-dessus.

(2) Le montant inscrit dans la colonne représente le montant des honoraires gagnés en 2021 et convertis en UAD.

- (3) M^{me} Lemon, M. Hayes et M^{me} Stephenson reçoivent leurs honoraires d'administrateur, en totalité ou en partie, sous forme d'actions et non d'UAD aux termes du régime d'UAD.
 (4) M. Lederer s'est retiré du conseil le 5 mai 2021.

PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS

Participation totale des administrateurs

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

Nom	Participation au 1 ^{er} mars 2022		Participation au 30 avril 2021		Variation nette de la participation		Valeur de marché de la participation détenue au 1 ^{er} mars 2022 ⁽¹⁾ (\$)
	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	Actions ordinaires (n ^{bre})	UAD (n ^{bre})	
W.E. Aziz	18 735	52 949	18 735	44 379	-	8 570	1 917 547
W.G. Beattie	24 335	138 791	24 335	122 247	-	16 544	4 363 621
R.G. Close	8 400	43 286	8 400	35 078	-	8 208	1 382 601
J.M. Fraser	-	48 024	-	39 531	-	8 493	1 284 642
T.P. Hayes	19 853	-	18 000	-	1 853	-	531 068
T.D. Hockey	2 500	11 949	2 500	4 606	-	7 343	386 511
K.N. Lemon	20 818	-	14 605	-	6 213	-	556 882
J.W.F. McCain	25 000	24 364	25 000	17 271	-	7 093	1 320 487
C.M. Stephenson	31 590	-	26 781	-	4 809	-	845 033
Administrateurs n'étant pas assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat pour les administrateurs ⁽²⁾							
M.H. McCain	48 719 503		48 719 503	-	-	-	1 303 246 705

Remarques :

- (1) Les 1^{er} mars 2022 et 30 avril 2021, le cours de clôture de l'action de la Société était de 26,75 \$ et de 28,37 \$, respectivement.
 (2) Les lignes directrices en matière d'actionnariat ne s'appliquent pas aux administrateurs qui sont des employés de la Société et qui ne reçoivent pas d'honoraires à titre d'administrateur.
 M.H. McCain est assujetti aux lignes directrices en matière d'actionnariat pour les membres de la direction.

Conformité aux lignes directrices en matière d'actionnariat

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

Nom	Date d'entrée au conseil	Nombre d'actions et d'UAD détenues	Valeur des titres détenus ⁽¹⁾ (\$)	Multiple de l'acompte actuel ⁽¹⁾	Respect des exigences en matière d'actionariat ⁽²⁾ (oui/non)
Titres devant être détenus				3,0	
W.E. Aziz	2014	71 684	1 917 547	11,0	Oui
W.G. Beattie	2008	163 126	4 363 621	24,9	Oui
R.G. Close	2015	51 686	1 382 601	7,9	Oui
J.M. Fraser	2014	48 024	1 284 642	7,3	Oui
T.P. Hayes	2021	19 853	531 068	3,0	Oui
T.D. Hockey	2020	9 843	386 511	2,2	Oui
K.N. Lemon	2018	20 818	556 882	3,2	Oui
J.W.F. McCain	2018	49 364	1 320 487	7,5	Oui
C.M. Stephenson	2016	31 590	845 033	4,8	Oui

Remarques :

(1) Information fournie en fonction du cours de clôture de l'action de la Société au 1^{er} mars 2022, soit 26,75 \$.

(2) Tous les administrateurs détiennent un nombre de titres supérieur au nombre requis, à l'exception de M. Hockey dont la période de grâce n'est pas encore terminée. Un administrateur dispose de cinq ans à compter de sa nomination ou de la date de l'augmentation du nombre de titres devant être détenus (par exemple, la date de l'augmentation du montant de son acompte annuel) pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionariat. M. Hockey a jusqu'en 2025 pour acquérir un nombre suffisant d'actions ou d'UAD et ainsi se conformer auxdites lignes directrices.

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

Bonjour,

Les Aliments Maple Leaf vise à offrir une croissance durable à long terme et une valeur commune à toutes les parties prenantes. Au nom du comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) et du conseil d'administration, je suis ravie de présenter notre approche en matière de rémunération de la haute direction, notamment la manière dont nous estimons qu'elle cadre avec nos résultats et les intérêts de nos parties prenantes.

Rendement financier de 2021

Dans un contexte très difficile, notamment les répercussions persistantes de la perturbation de la chaîne d'approvisionnement et des pénuries de main-d'œuvre attribuables à la COVID-19, le total des ventes des Aliments Maple Leaf au cours de l'exercice a affiché une croissance de 5,1 % par rapport à l'exercice précédent pour s'établir à 4 521,1 millions de dollars. Le bénéfice d'exploitation ajusté de 2021 a été de 210,3 millions de dollars, par rapport à 209,5 millions de dollars pour l'exercice précédent, et le bénéfice par action ajusté de 2021 est resté stable à 1,03 \$, soit la même valeur que l'an dernier.

Tandis que le groupe des protéines animales a affiché un BAIIA ajusté record, le taux de croissance du groupe des protéines végétales a été décevant, car l'ensemble de la catégorie n'a pas réussi à générer les taux d'hypercroissance qui étaient prévus en tenant compte des deux exercices précédents. Dans ce contexte, les Aliments Maple Leaf a effectué un examen complet de la catégorie des protéines végétales à compter de la fin de 2021. Les résultats de cet examen ont mené à la décision de modifier notre stratégie relative aux protéines végétales afin de l'adapter aux nouvelles perspectives de croissance plus modestes, mais néanmoins attrayantes de la catégorie. À la lumière de ces nouvelles perspectives, nous modifions notre stratégie relative au groupe des protéines végétales, qui était axée sur la croissance du chiffre d'affaires, afin de mettre l'accent sur la croissance durable, et nous prenons l'engagement d'afficher un BAIIA ajusté neutre ou amélioré d'ici 18 mois.

Décisions relatives à la rémunération de 2021

En 2021, les éléments fondamentaux de notre philosophie de rémunération n'ont pas changé :

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

Lorsqu'il établit les versements annuels au titre du PICT destinés aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de l'équipe de la haute direction, le comité examine le rendement réel par rapport aux objectifs établis et exerce un pouvoir discrétionnaire, s'il y a lieu, lorsque les résultats générés par les formules ne font pas complètement état du rendement du dirigeant au cours de l'année. Comme il est décrit de façon plus détaillée sous la rubrique Analyse de la rémunération, ce pouvoir discrétionnaire a été exercé en 2021 en raison du contexte très difficile et du changement important de la dynamique du marché pour l'ensemble de la catégorie des protéines végétales.

Les UAR attribuées en 2019, qui visent la période de rendement de trois ans allant de 2019 à 2021, seront distribuées en mai 2022. Les mesures de rendement liées à ces UAR ont été pondérées comme suit : 90 % pour le rendement de l'actif net du groupe des protéines animales et 10 % pour la croissance des ventes du groupe des protéines végétales. Le versement de ces UAR correspond à 1,471 action dont les droits sont acquis pour chaque UAR attribuée, en tenant compte des ajustements apportés par le comité pour les années de rendement 2019 et 2020, notamment les ajustements liés aux répercussions de la COVID-19 en 2020, comme il est décrit de façon plus détaillée sous la rubrique Analyse de la rémunération. Aucun ajustement n'a été apporté pour l'année de rendement 2021.

En 2021, le CRHR a aussi pris la décision d'ajuster la composition du PILT à l'intention de l'équipe de la haute direction. Auparavant, les attributions au titre du PILT étaient pondérées comme suit : 50 % d'options, 25 % d'UATI et 25 % d'UAR. Après un examen approfondi des modifications des lois fiscales et des changements dans les tendances en matière de rémunération, il a été établi qu'à compter des attributions au titre du PILT de 2022, la nouvelle composition sera 1/3 d'options, 1/3 d'UATI et 1/3 d'UAR.

Perspectives

À la suite de sa surveillance des programmes de rémunération, le CRHR est convaincu que les programmes de rémunération de la Société sont appropriés et efficaces afin de maintenir en poste et de récompenser ses dirigeants.

À la lumière des ajustements apportés à la stratégie relative aux protéines végétales de la Société, nous sommes aussi en train de réévaluer les mesures de rendement pour les protéines végétales aux termes de nos programmes de rémunération incitative, et nous comptons adopter en 2022 des mesures de rendement actualisées pour le groupe des protéines végétales qui font adéquatement état de la nouvelle stratégie d'affaires de ce secteur.

Cette année, nous donnons encore l'occasion aux actionnaires de voter à l'égard de notre approche en matière de rémunération de la haute direction dans le cadre d'un « vote consultatif sur la rémunération ». Même si ce vote n'est pas contraignant, les résultats du vote et les commentaires reçus directement de la part des actionnaires sont examinés avec soin par le CRHR et le conseil au moment de prendre des décisions ultérieures. Nous sommes ravis que presque 99 % des votes exprimés lors de notre assemblée annuelle de 2021 aient été en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Nous sommes toujours heureux de recevoir vos commentaires au sujet de notre approche en matière de rémunération.

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

Jean M. Fraser, présidente

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Généralités

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

Comité des ressources humaines et de la rémunération

Pendant les quatre premiers mois de 2021, le CRHR a été composé de quatre administrateurs indépendants : Jean M. Fraser (la présidente du comité), Timothy D. Hockey, John A. Lederer et Carol M. Stephenson. Après le départ à la retraite de M. Lederer en mai 2021, le conseil a nommé M. Close au CRHR en juin 2021.

Expérience des membres du CRHR

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

Jean M. Fraser, présidente

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

Ron G. Close

M. Close a été nommé au CRHR en mai 2021. Depuis 2017, M. Close est le président de RGC & Associates Inc., une société d'experts-conseils fermée. Récemment, il a été chef de la direction de Pelmorex Media (The Weather Network) et il a été entrepreneur en résidence à l'Ivey School of Business et au MaRS Discovery District. Il a été administrateur de plusieurs conseils d'administration, dont ceux de Pelmorex, du Globe and Mail, du Fonds des médias du Canada, de CTVglobemedia et de MaRS Innovation et de MaRS Discovery District. M. Close a mené une carrière fructueuse à titre de haut dirigeant de plusieurs sociétés, allant de petites entreprises en démarrage (il est cofondateur et ancien chef de la direction de Netcom Canada) à d'importantes sociétés (à Bell Canada Entreprises, il a été président de Bell Nouveaux investissements et supervisait aussi la division Sympatico-MSN). M. Close détient un baccalauréat spécialisé en administration des affaires de l'Ivey School of Business (1981).

Timothy D. Hockey

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

Carol M. Stephenson

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

Mandat du CRHR

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

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

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

INTRODUCTION

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

Nom	Poste	Nombre d'années au sein de la Société	Nombre d'années en poste
M.H. McCain	Président et chef de la direction	26	23
G. Verellen	Chef des finances	2	2
C.E. Frank	Président et chef de l'exploitation	21	3
R.D. Huffman	Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité	13	4
M.E. Detlefsen	Président, Complexe Porc	1	1

Les lecteurs sont priés de noter que la présente analyse de la rémunération contient des mentions de mesures non conformes aux IFRS qui sont utilisées dans les mesures de rendement liées à la rémunération incitative de la Société. Une description de ces mesures non conformes aux IFRS et un rapprochement avec les mesures conformes aux IFRS les plus semblables se trouvent à l'annexe A de la présente circulaire et dans les états financiers annuels audités de 2021 et le rapport de gestion connexe (rubrique 32 sur les mesures financières non conformes aux IFRS) qui sont accessibles sur le site Web de la Société et sur SEDAR.

PHILOSOPHIE DE RÉMUNÉRATION

Le régime de rémunération de la Société vise quatre objectifs :

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

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

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

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

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

PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

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

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

Évaluation du caractère raisonnable

Le CRHR et le chef de la direction procèdent à une évaluation du caractère raisonnable de la rémunération directe globale, y compris le salaire de base et la rémunération incitative, de chaque membre de l'équipe de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés. Le CRHR peut majorer ou réduire la rémunération s'il le juge approprié. Il fait ensuite rapport au conseil sur les résultats de l'évaluation du caractère raisonnable de la rémunération et lui fait ses recommandations. Cette évaluation du caractère raisonnable tient compte des données du marché externes, du rendement individuel et de l'équité interne entre des postes de nature semblable.

Risques associés aux plans de rémunération

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

- toutes les primes annuelles aux termes du PICT et toutes les UAR attribuées aux termes du PILT sont assorties de versements maximaux;
- le CRHR reçoit les conseils d'un conseiller en rémunération indépendant;
- tout élément non récurrent, inhabituel ou autre qui a une incidence sur le bénéfice est pris en compte dans l'évaluation du rendement et le calcul des paiements au titre des plans incitatifs à court terme et à long terme;
- une tranche importante de la rémunération des membres de la haute direction visés est non garantie;
- les programmes incitatifs offrent un équilibre entre les horizons à court et à long terme;
- les mesures des régimes incitatifs sont fondées sur le rendement financier et sont concurrentielles sur le marché;
- les attributions au titre du PILT sont effectuées annuellement (au lieu d'être concentrées en début de période) et sont assujetties à des exigences en matière d'acquisition des droits;
- le CRHR conserve le pouvoir discrétionnaire de réduire ou de retenir le paiement de la prime au titre du PICT et du PILT si les résultats sont inférieurs au seuil établi;
- les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de la haute direction peuvent être tenus, à la discrétion du CRHR, de rembourser leur rémunération incitative si les résultats étaient retraités. La politique de récupération de la Société est décrite de façon plus détaillée dans l'Analyse de la rémunération, sous la rubrique « Politique de récupération »;
- l'exigence selon laquelle les dirigeants doivent détenir une quantité importante d'actions des Aliments Maple Leaf a pour effet d'harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Des renseignements supplémentaires sur les exigences en matière d'actionnariat des dirigeants se trouvent ci-dessus, sous la rubrique « Exigences en matière d'actionnariat »;
- les employés, y compris les membres de la haute direction visés et les autres membres de l'équipe de la haute direction, n'ont pas le droit d'établir des options d'achat ou de vente, y compris des options destinées à couvrir ou à compenser l'effet d'une baisse de la valeur marchande des actions qu'ils possèdent ou de leurs attributions au titre du PILT.

Conseillers indépendants

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

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

Le tableau ci-dessous présente, en dollars canadiens, les honoraires versés à Hugessen Consulting pour les services rendus en 2021 et en 2020. En 2020, le comité n'a pas versé d'honoraires à un autre conseiller en rémunération indépendant.

Honoraires au titre des services liés à la rémunération de la haute direction fournis par :	Honoraires pour 2021	Honoraires pour 2020
Hugessen Consulting	199 055 \$	163 799 \$

En 2021, Hugessen Consulting a aussi fourni des services au comité de gouvernance d'entreprise (CGE) afin de mener un examen de la rémunération des administrateurs. Les honoraires facturés en 2021 pour les services d'examen de la rémunération des administrateurs ont été de 9 900 \$ (taxes en sus).

Évaluation comparative de la rémunération et groupes de pairs

La Société vise à faire en sorte que la rémunération de ses hauts dirigeants corresponde à la médiane de son groupe de référence en ce qui concerne la rémunération globale cible, tout en reconnaissant et en récompensant le rendement et l'apport exceptionnels au moyen d'une rémunération globale supérieure à la médiane. La rémunération globale cible se compose du salaire de base majoré des primes à court et à long terme. Le chef de la direction et le CRHR passent en revue les données comparatives afin d'établir une fourchette de la rémunération globale offerte sur le marché, de l'expérience et du rendement de chacun et de la répartition souhaitée entre le salaire de base et les primes.

Évaluation comparative de la rémunération des membres de la haute direction visés

En 2021, le CRHC a utilisé les circulaires de sollicitation de procurations les plus récentes et deux groupes de référence pour procéder à l'évaluation comparative de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé : un groupe propre à l'Amérique du Nord (le « groupe de référence 1 ») et un groupe de référence canadien (le « groupe de référence 2 »). Ces données comparatives proviennent de sociétés canadiennes et américaines, soit le marché dans lequel la Société livre concurrence pour attirer et maintenir en poste des hauts dirigeants chevronnés. Le choix des sociétés de référence est influencé par des facteurs comme la complexité des activités de la Société, l'absence d'entreprises de taille comparable dans le secteur de l'alimentation au Canada et la taille nettement plus grande de nombreuses sociétés de référence aux États-Unis.

Groupe de référence 1 : groupe propre au secteur

Ce groupe se compose de 11 entreprises du secteur de l'alimentation dont les produits varient de 3,0 fois à 12,5 fois les produits annuels de la Société. Ce groupe englobe des sociétés qui n'entrent pas dans la traditionnelle fourchette de 0,5 fois à 2,0 fois les produits annuels afin de tenir compte des entreprises qui rivalisent le plus directement avec la Société en ce qui concerne le bénéfice, les sommes investies et l'effectif.

Flowers Foods, Inc.
Fresh Del Monte Produce Inc.
The Hain Celestial Group, Inc.
The Hershey Co.

Hormel Foods Corp.
McCormick & Company
Post Holdings Inc.
Primo Water Corporation

Sanderson Farms Inc.
Saputo Inc.
TreeHouse Foods Inc.

Groupe de référence 2 : groupe de référence canadien

Les Aliments Maple Leaf peut se comparer à très peu de sociétés canadiennes du point de vue de la taille et de l'orientation commerciale. Ce deuxième groupe de référence de 12 sociétés présente un échantillon de sociétés canadiennes permettant d'évaluer l'évolution de la rémunération concurrentielle au pays et les pratiques de rémunération de sociétés canadiennes de taille analogue.

La Société Canadian Tire
Cogeco Inc.
Dollarama Inc.
Meubles Léon Limitée

Metro inc.
Molson Coors Beverage Company
The North West Company, Inc.
Primo Water Corporation

Québecor inc.
Saputo Inc.
Shaw Communications, Inc.
SunOpta Inc.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

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

Salaire de base

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

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

Il n'existe pas de formule arrêtée utilisée pour évaluer la pondération de chacun de ces facteurs. Le CRHR fait appel à son jugement professionnel. La date de l'ajustement salarial annuel de tous les employés de la Société, y compris l'équipe de la haute direction, correspond normalement au début de la période de paie au cours de laquelle tombe le 1^{er} juillet. En 2021, les salaires de base de tous les membres de l'équipe de la haute direction, y compris ceux des membres de la haute direction visés, ont été révisés dans le cadre d'une analyse de la rémunération globale. Par conséquent, la rémunération a été fixée à des niveaux adéquats en fonction du marché en ce qui concerne l'expérience et le rendement individuel et en fonction des postes comparables au sein de l'équipe.

Plan incitatif à court terme (« PICT »)

Aperçu

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

Conformément aux années antérieures, en 2021, la prime au titre du PICT de tous les membres de la haute direction visés, ainsi que celle des autres membres de l'équipe de la haute direction, a été entièrement fondée sur l'atteinte des cibles de rendement de la Société. Ce modèle vise à harmoniser la rémunération du PICT avec les intérêts des actionnaires. Bien que le rendement par rapport aux objectifs individuels n'ait pas d'incidence sur les primes au titre du PICT pour les hauts dirigeants (y compris les membres de la haute direction visés), il influe sur les décisions concernant les ajustements de salaire et les attributions au titre du PILT.

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

Cibles du PICT de 2021

La Société compte deux secteurs isolables : le groupe des protéines animales et le groupe des protéines végétales. Ces secteurs offrent des produits différents et sont dotés d'une structure organisationnelle, de marques et de stratégies financières et de marketing distinctes. La Société évalue habituellement le rendement du groupe des protéines animales au moyen de mesures comme la croissance des produits d'exploitation, le bénéfice d'exploitation ajusté et le BAIIA ajusté. En revanche, le rendement du groupe des protéines végétales est principalement fondé sur des taux de croissance des produits d'exploitation, l'optimisation des marges brutes et le contrôle des dépenses de ventes et d'administration, ce qui permet de générer des taux élevés de croissance des produits d'exploitation.

Compte tenu de cette structure organisationnelle et opérationnelle, le CRHR a approuvé deux cibles de rendement des dirigeants de la Société pour la période de rendement 2021 aux fins du PICT, soit un pour le groupe des protéines animales et l'autre pour le groupe des protéines végétales, comme suit :

Mesure de rendement	Description	Pondération
Protéines animales Bénéfice avant impôts ajusté (« BAI ajusté ») Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021	Le BAI ajusté est une mesure du bénéfice avant impôts qu'utilise la direction pour évaluer les résultats d'exploitation. Par définition, il s'agit du bénéfice ajusté en fonction des éléments qui ne sont pas considérés comme étant représentatifs des activités d'exploitation courantes de l'entreprise, ainsi que des éléments associés à des transactions dont l'incidence économique se répercutera sur le bénéfice enregistré lors de périodes futures au moment de la vente ou du transfert de l'actif sous-jacent. Le BAI ajusté peut être calculé à partir du bénéfice d'exploitation ajusté ou du BAIIA ajusté qui figure dans le rapport de gestion de l'exercice 2021 (le « rapport de gestion de 2021 »), qui est accessible sur SEDAR. Veuillez également consulter l'annexe B de la présente circulaire pour obtenir un rapprochement.	90 %

Mesure de rendement	Description	Pondération
	Le CRHR estime que le BAI ajusté constitue une évaluation pertinente des résultats d'exploitation du groupe des protéines animales de la Société par rapport au plan commercial. Le BAI ajusté cible et réel exclut le coût du PICT. Le BAI ajusté cible du groupe des protéines animales aux fins du PICT de 2021 était de 373,6 millions de dollars. Cette cible a été établie en fonction du plan d'exploitation et du budget de 2021 approuvés par le conseil en décembre 2020.	
Protéines végétales Ventes, marge brute standard et dépenses de ventes et d'administration Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021	Les cibles relatives aux ventes, à la marge brute standard (qui, aux fins de la cible, correspond au profit brut divisé par les ventes) et aux dépenses de ventes et d'administration sont établies en dollars américains. Afin d'établir une mesure de rendement combinée pour le groupe des protéines végétales, la pondération relative entre ces critères de rendement est la suivante : 60 % pour les ventes par rapport à la cible, 30 % pour la marge brute standard par rapport à la cible et 10 % pour les dépenses de ventes et d'administration réelles par rapport à la cible. Les dépenses de ventes et d'administration cibles et réelles excluent le coût du PICT. Puisque le rendement du groupe des protéines végétales est principalement mesuré en fonction des taux de croissance des produits d'exploitation, de l'optimisation des marges brutes et du contrôle des investissements visant à générer des taux de croissance, le CRHR estime que cette approche utilisée pour établir la cible de rendement aux fins du PICT pour ce secteur d'activité de la Société est appropriée. Les cibles relatives aux ventes du groupe des protéines végétales étaient de 196,4 M\$ US (vente au détail) et de 32,8 M\$ US (service alimentaire), la cible relative à la marge brute standard était de 29,1 % et la cible relative aux dépenses de ventes et d'administration était de 123,1 M\$ US. Celles-ci ont été établies en fonction du plan d'exploitation et du budget de 2021 approuvés par le conseil en décembre 2020.	10 %

Rendement de 2021

Le groupe des protéines animales a affiché des résultats financiers sans précédent en 2021, à savoir une croissance des ventes de 6,1 % par rapport à l'exercice précédent et un BAI ajusté de 527,1 millions de dollars, par rapport à 510,1 millions de dollars en 2021. Ces résultats ont été obtenus malgré un contexte très difficile. Un grand nombre de facteurs indépendants de la volonté de la Société ont eu une incidence sur les résultats financiers, notamment les répercussions imprévues de la dernière vague de COVID-19 (Omicron), des perturbations sans précédent de la chaîne d'approvisionnement, des pénuries de main-d'œuvre ayant des effets sur les taux d'écoulement des usines, l'inflation, des obstacles sur le marché des produits de base (surtout dans la structure de gestion de l'approvisionnement en volaille) ainsi que notre incapacité continue à accéder au marché du porc chinois en raison des restrictions commerciales.

Les résultats du groupe des protéines végétales ont été bien inférieurs aux attentes en raison d'un virage marqué dans l'ensemble de la catégorie des protéines végétales, puisque les taux d'hypercroissance prévus constatés au cours des deux années précédentes ont ralenti de façon importante. Dans ce contexte de marché, à la fin de 2021, la Société a annoncé le lancement d'un examen complet de l'ensemble de la catégorie des protéines végétales et de sa stratégie au sein de la catégorie. Les premiers résultats de cet examen complet ont permis de conclure que le rendement réel de la catégorie et le comportement des consommateurs ne cadraient pas avec les hypothèses de croissance de la catégorie qui ont incité la Société à modifier son approche d'investissement en 2019 et qui ont servi de fondement aux cibles du PICT de 2021 pour le groupe des protéines végétales.

Par conséquent, la Société a annoncé, au début de 2022, l'établissement d'un nouvel objectif pour le groupe des protéines végétales en vue d'afficher un BAIIA ajusté neutre ou amélioré d'ici les 18 prochains mois. Des travaux sont en cours en vue d'établir et d'exécuter la stratégie à l'appui de cet objectif, alors que la Société rajuste son investissement en fonction des possibilités du marché qui correspondent désormais, selon elle, à une croissance annuelle de la catégorie d'environ 10 à 15 %, ce qui cadre davantage avec l'évaluation initiale de ce marché qui a été réalisée lorsque la Société a effectué l'acquisition de Lightlife et de Field Roast en 2017 et en 2018.

En ce qui concerne le rendement par rapport aux cibles, malgré un rendement record, le BAI ajusté du groupe des protéines animales de 334,0 millions de dollars a été inférieur à la cible de 373,6 millions de dollars. Ce résultat correspond à une cote de rendement de 84,9 % pour ce secteur.

Le groupe des protéines végétales a atteint sa cible relative aux dépenses de ventes et d'administration (résultat réel de 106,0 M\$ US par rapport à la cible de 123,1 M\$ US); cependant, il n'a pas atteint les cibles minimales relatives aux ventes (résultat réel de 147,0 M\$ US par rapport à la cible de 229 M\$ US) ou à la marge brute standard (résultat réel de 24,9 % par rapport à la cible de 29,1 %). Ce résultat correspond à une cote de rendement de zéro pour ce secteur, car le seuil minimal de versement n'a pas été atteint.

Compte tenu du rendement du groupe des protéines animales qui a subi l'incidence du contexte difficile imprévu décrit ci-dessus et à la lumière de l'effet disproportionné imprévu que le pointage du groupe des protéines végétales aurait eu sur le pointage de l'ensemble de la Société, le CRHR et le conseil ont décidé qu'il était approprié d'ajuster à la hausse la cote de rendement de la Société, en la faisant passer de 76,4 % à 85 %. Cet ajustement à la hausse a été appliqué à tous les participants au PICT au sein du groupe des protéines animales, à l'exception de MM. McCain et Frank. Le CRHR et le conseil ont conclu que MM. McCain et Frank assumaient directement la responsabilité générale des deux secteurs et que leur prime au titre du PICT devait donc être fondée sur la cote de rendement non ajustée de 76,4 %.

Le CRHC et le conseil estiment que l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard était approprié, compte tenu des circonstances atténuantes et du fait que l'ajustement appliqué à la mesure du rendement de la Société a entraîné un résultat qui cadre davantage avec les résultats réels du groupe des protéines animales, par rapport à l'approche purement fondée sur les formules.

Le tableau suivant résume les fourchettes cibles du PICT et la prime réelle liée au rendement de 2021.

Poste	Fourchettes de versement cibles en pourcentage du salaire de base pour divers niveaux de rendement				Prime réelle en % du salaire de base ¹⁾
	Rendement inférieur au seuil minimal	Rendement minimal	Rendement cible	Rendement maximal	
Chef de la direction	0 %	40 %	100 %	160 %	57 %
Chef des finances	0 %	35 %	80 %	125 %	54 %
Chef de l'exploitation	0 %	35 %	80 %	125 %	48 %
Président, Complexe Porc	0 %	35 %	80 %	125 %	54 %
Autres membres de l'équipe de la haute direction	0 %	20 %	50 %	80 %	32 %

Remarque :

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

Plan incitatif à long terme (« PILT »)

Aperçu

Le PILT vise à harmoniser les intérêts des dirigeants et des actionnaires et à mettre l'accent sur le rendement à long terme. Puisque les attributions au titre du PILT sont acquises en fonction du temps, elles favorisent également le maintien en poste. Par conséquent, une tranche de l'attribution au titre du PILT est versée sous la forme d'UAR dont l'acquisition est fondée sur le rendement et, par conséquent, est non garantie. Le montant final reçu à l'échéance ou à l'exercice de toutes les autres attributions au titre du PILT dépend du cours de l'action de la Société.

Depuis 2011, l'attribution annuelle au titre du PILT à l'intention des membres de la haute direction visés se compose à 25 % d'UATI, à 25 % d'UAR et à 50 % d'options sur actions acquises en fonction du temps (les « options »). En 2021, le CRHR a approuvé une modification de la composition des attributions annuelles au titre du PILT à l'intention des membres de la haute direction visés, en la faisant passer à 1/3 d'UATI, 1/3 d'UAR et 1/3 d'options à compter des attributions de 2022. Avant 2021, la composition du PILT était fixée à 50 % d'options, à 25 % d'UATI et à 25 % d'UAR. Les options sont attribuées aux termes du plan d'options, tandis que les UATI et les UAR sont attribuées aux termes du PILT de 2006. Pour obtenir une description de ces deux plans, consultez la rubrique de la présente circulaire intitulée « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions et titres pouvant être émis aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres ».

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

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

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

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

L'acquisition des droits sur les UAR est uniquement fondée sur l'atteinte d'une cible de rendement cumulatif au cours de la période de rendement de trois (3) ans. En ce qui concerne les UAR de 2021, la période de rendement se termine le 31 décembre 2023. Le nombre d'UAR sera établi au prorata selon les niveaux de rendement, et une action ordinaire sera attribuée pour chaque UAR dont les droits auront été acquis. Les pourcentages d'UAR dont les droits seront acquis selon les niveaux de rendement se présentent comme suit :

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

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

Les droits sur les options attribuées en 2021 sont acquis en trois versements annuels égaux sur une période de trois ans à la date anniversaire de l'attribution. Le prix d'exercice correspond au cours moyen pondéré des actions ordinaires des Aliments Maple Leaf à la Bourse de Toronto pour les cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les options attribuées en 2021 aux membres de la haute direction visés sont assorties d'une durée de sept ans.

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

Toutes les UATI et les UAR attribuées en 2021 et qui respectent les conditions d'acquisition en fonction du temps ou du rendement seront distribuées sous forme d'actions en mai 2024, sauf si le conseil et le CRHR en décident autrement. Les actions nécessaires aux fins de la distribution aux termes du PILT de 2006 sont achetées à la Bourse de Toronto par une fiducie établie à cette fin. Ainsi, les attributions d'UATI et d'UAR aux termes du PILT de 2006 n'entraînent pas la dilution de la participation des actionnaires.

Mesures de rendement des UAR

En 2020 et en 2021, les cibles de rendement des UAR ont été fondées sur une combinaison de deux mesures : le rendement de l'actif net (RAN) de la Société, à l'exclusion du groupe des protéines végétales, et la croissance des produits d'exploitation du groupe des protéines végétales¹. Ces mesures de rendement et leur pondération relative sont décrites ci-dessous :

- Rendement de l'actif net de la Société (à l'exclusion du groupe des protéines végétales)
 - Pondération : 90 % de la cible de rendement est fondée sur une cible relative au rendement de l'actif net de la Société, à l'exclusion du groupe des protéines végétales.
 - Méthode : Pour calculer le rendement de l'actif net, il faut diviser le bénéfice avant intérêts et impôts par l'actif net moyen. La cible relative au rendement de l'actif net sur trois ans est établie à l'aide des cibles de chacune des trois années de la période de rendement, la première année étant la cible annuelle aux fins du PILT pour le groupe des protéines animales selon les niveaux projetés de l'actif net. Pour les années suivantes, un niveau de croissance des ventes est établi en tenant compte de l'inflation, une croissance corrélative du bénéfice est projetée, et des modifications sont apportées au bilan en supposant le suivi de l'amortissement des immobilisations.
 - Raison : Le CRHR a établi que le rendement de l'actif net est une mesure appropriée du rendement à long terme de la Société, car il favorise les améliorations du bénéfice, dans la mesure où les actifs et les capitaux sont utilisés judicieusement. Tout en encourageant l'investissement rentable, cette mesure incite les participants à optimiser la valeur et le rendement de leurs investissements actuels.
- Croissance des ventes du groupe des protéines végétales
 - Pondération : 10% de la cible de rendement est fondée sur une cible de croissance des produits d'exploitation du groupe des protéines végétales.
 - Méthode : La cible de croissance des produits d'exploitation est établie au moyen de la cible relative aux ventes cumulatives pour chacune des trois années de la période de rendement, en dollars américains.
 - Raison : Au milieu ou à la fin de 2019, la Société a modifié sa stratégie relative au groupe des protéines végétales afin de mettre l'accent sur la croissance du chiffre d'affaires en raison des attentes qu'elle avait à ce moment, à savoir une hypercroissance dans la catégorie. Conformément au principe qui consiste à harmoniser le programme de rémunération avec la stratégie d'affaires, le CRHR a conclu que la croissance des ventes était une mesure appropriée pour le groupe des protéines végétales.

À la fin de 2021, en raison d'un ralentissement important dans l'ensemble de la catégorie des protéines végétales à la fois par rapport aux attentes et aux années précédentes, la Société a effectué un examen complet de l'ensemble de la catégorie, y compris sa stratégie dans la catégorie. Comme il est indiqué ci-dessus, cette analyse a incité la Société à rajuster sa stratégie relative au groupe des protéines végétales, qui consistait à mettre l'accent sur la croissance des produits d'exploitation, afin d'adapter la taille des investissements en fonction de l'évaluation mise à jour de la taille du marché des protéines végétales. Ce virage stratégique fondé sur l'hypothèse d'un BAILA ajusté neutre ou amélioré d'ici 18 mois qui aura une incidence sur les cibles de rendement des UAR de 2022 afin de maintenir la correspondance entre la méthode d'évaluation du rendement de ce secteur de la Société et les cibles de rémunération. Par conséquent, en ce qui concerne les attributions d'UAR de 2022, le CRHR maintient la cible relative au rendement de l'actif net de la Société (à l'exclusion du groupe des protéines végétales) à titre de mesure principale pour le groupe des protéines animales. Cependant, il est en train d'examiner les mesures pour le groupe des protéines végétales et achèvera celles-ci lorsqu'il finalisera la stratégie d'exécution visant l'atteinte de la nouvelle prévision relative au BAILA ajusté.

¹ Ces deux mesures de rendement ont aussi été appliquées aux deux dernières années des attributions d'UAR de 2019 qui seront réglées en 2022 (ce qui avait été approuvé au préalable afin d'harmoniser les mesures de rendement liées à la rémunération avec les mesures de rendement de l'entreprise à ce moment). La première année des attributions d'UAR de 2019 était fondée à 100 % sur le rendement de l'actif net de la Société.

Ajustements apportés aux UAR en circulation

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

Les ajustements suivants ont été approuvés à l'égard des attributions d'UAR visant les années de rendement 2019 et 2020 :

- Année de rendement 2019 : Le CRHR a établi auparavant qu'il était approprié d'apporter des ajustements aux UAR en circulation afin de tenir compte du virage stratégique dans le secteur des protéines végétales en 2019 (mettre l'accent sur la croissance du chiffre d'affaires) aux fins de l'harmonisation de la cible des UAR avec la stratégie d'affaires. Par conséquent, en ce qui concerne les attributions d'UAR de 2019 qui seront distribuées en 2022, le CRHR a approuvé des ajustements portant sur l'année de rendement 2019 terminée en retirant les résultats du groupe des protéines végétales du calcul de la cible et du rendement pour l'année de rendement 2019.
- Année de rendement 2020 : Le CRHR a approuvé deux ajustements portant sur l'année de rendement 2020. Le premier ajustement consiste à exclure du calcul des mesures liées au rendement de l'actif net une somme d'environ 54 millions de dollars en raison des coûts liés à la COVID-19 non prévus au budget de 2020. Le deuxième ajustement tient compte des répercussions commerciales de la COVID-19 sur la croissance des produits d'exploitation du groupe des protéines végétales en raison des retards liés à l'innovation et à la commercialisation du service alimentaire. En ce qui concerne cet ajustement, au lieu de tenir compte du montant total de 32 M\$ CA qui correspond aux répercussions commerciales sur l'objectif de croissance des ventes externes, le CRHR a harmonisé le pointage lié aux produits d'exploitation avec le pointage utilisé dans le calcul du PICT de 2020, ce qui a entraîné une cote de rendement inférieure à celle qui aurait existé si l'ajustement complet avait été appliqué.

Ces ajustements visent à inciter la direction à prendre les bonnes décisions pour l'entreprise selon le contexte et à faire en sorte que les programmes de rémunération en place ne soient pas un élément dissuasif. Le CRHR estime que ce type d'ajustement fait en sorte que les participants au plan ne subissent aucun inconvénient et n'aient aucun obstacle uniquement en raison d'une acquisition, d'une modification importante de la stratégie d'affaires ou d'événements imprévus importants. Cette approche est conforme aux pratiques antérieures. Aucun ajustement n'a été approuvé pour l'année de rendement 2021.

Compte tenu des ajustements effectués, le rendement sur trois ans des UAR attribuées en 2019 (qui seront payées en 2022) entraîne l'acquisition de droits sur 1,471 action pour chaque UAR attribuée (par rapport à un minimum de 0,0 action, à une cible de 1,0 action et à un maximum de 2,0 actions par UAR). Ce versement est attribuable au rendement de l'actif net de la Société (à l'exclusion du groupe des protéines végétales), car le rendement lié à la croissance des ventes du groupe des protéines végétales a été inférieur au seuil. À titre de comparaison, 0,811 action a été acquise et distribuée pour chaque UAR attribuée en 2018 et payée en 2021.

EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT

Afin d'harmoniser les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, la Société a adopté une politique selon laquelle les membres de la haute direction visés et les autres cadres supérieurs qui sont des vice-présidents ou des dirigeants des échelons supérieurs doivent détenir un nombre important d'actions des Aliments Maple Leaf. En 2021, le CRHR a approuvé des modifications à la politique en matière d'actionnariat. Ces modifications ont été effectuées en deux étapes. D'abord, les exigences en matière d'actionnariat ont été modifiées comme suit :

Poste	Nouveau nombre exigé d'actions détenues en tant que multiple du salaire de base	Ancien nombre exigé d'actions détenues en tant que multiple du salaire de base
Chef de la direction	6 X	5 X
Chef de l'exploitation	3 X	3 X
Chef des finances	3 X	3 X
Autres membres de l'équipe de la haute direction (vice-président principal et président)	2 X	1 X
Membres du forum de la haute direction (vice-présidents)	1 X	0,5 X

Ensuite, la politique a été modifiée afin de permettre d'inclure à la fois les actions détenues par un dirigeant et les UATI en circulation qui lui sont attribuées (mais qui n'ont pas encore été réglées) dans le calcul de l'exigence en matière d'actionnariat (auparavant, seules les actions détenues par le dirigeant étaient incluses dans le calcul). L'ajout des UATI est conforme aux pratiques du marché et cadre avec les principes de bonne gouvernance. Les options sur actions et les UAR demeurent exclues du calcul du seuil d'actionnariat.

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

Chaque année, l'actionnariat fait l'objet d'une évaluation et d'un rapport à l'intention du CRHR. En 2021, tous les membres de la haute direction visés avaient atteint le seuil d'actionnariat, sauf M. Verellen et M. Detlefsen, qui se sont joints à la Société en janvier 2020 et en juillet 2020, respectivement. M. Verellen et M. Detlefsen continueront de respecter la politique s'ils conservent des actions ordinaires dont la valeur représente 50 % des distributions après impôt aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres auxquels ils participent, jusqu'à ce qu'ils atteignent leur seuil d'actionnariat respectif.

Le tableau ci-dessous fait état des niveaux d'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé.

Nom et poste	Titres détenus				Salaire de base annuel	Nombre d'actions détenues en tant que multiple du salaire de base	
	Nombre d'actions	Valeur ¹⁾	Nombre d'UATI	Valeur ¹⁾		Nombre réel	Exigence de la politique
M.H. McCain Président et chef de la direction	48 719 503	1 303 246 705	217 920	5 829 360	1 209 806	1 082,1 X	6 X
G. Verellen Chef des finances	-	-	30 325	811 194	632 800	1,3 X	3 X
C.E. Frank Président et chef de l'exploitation	35 149	940 236	50 155	1 341 646	704 600	3,2 X	3 X
R.D. Huffman Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité	68 949	1 844 386	18 395	492 066	693 575	3,4 X	2 X
M.E. Detlefsen Président, Complexe Porc	6 973	186 528	8 425	225 369	513 500	0,8 X	1 X

Remarques :

1) La valeur des actions et des UATI est calculée au 1^{er} mars 2022 au cours de clôture de l'action de 26,75 \$ par action.

POLITIQUE DE RÉCUPÉRATION

La Société a établi une politique de récupération qui porte sur la rémunération fondée sur le rendement aux termes du PICT et du PILT. Lorsqu'elle a été adoptée au départ en 2009, la politique permettait à la Société de récupérer une partie de la prime incitative annuelle à court terme. La récupération était déclenchée par un redressement du bénéfice si le bénéfice redressé permettait de générer le versement d'une prime qui aurait été inférieure à la prime versée et si le redressement était attribuable, du moins en partie, à une faute lourde, à une faute intentionnelle ou à une fraude. Depuis ce temps, la Société a révisé la politique de récupération et a étendu son application aux attributions aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres qui sont postérieures à 2016.

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

POLITIQUE SUR LES OPÉRATIONS DE COUVERTURE

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

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

Composition de la rémunération directe globale de 2021

Le tableau ci-après illustre la composition de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2021 aux niveaux cibles pour chacun des éléments de la rémunération.

Rémunération de 2021 ⁴⁾ en pourcentage de la rémunération directe globale pour le rendement cible				
Nom	Poste	PICT ¹⁾	PILT ²⁾	Salaire
M.H. McCain	Président et chef de la direction	17 %	66 %	17 %
G. Verellen ³⁾	Chef des finances	20 %	44 %	37 %
C.E. Frank	Président et chef de l'exploitation	24 %	46 %	30 %
R.D. Huffman	Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité	24 %	28 %	48 %
M.E. Detlefsen	Président, Complexe Porc	23 %	31 %	46 %

Remarques :

- 1) Valeur du PICT de 2021 pour le rendement cible.
- 2) Valeur prévue des attributions au titre du PILT de 2021 à la date d'attribution.
- 3) Ce tableau exclut le paiement spécial en espèces de 125 000 \$ versé à M. Verellen en mai 2021, qui faisait partie des modalités de son offre d'emploi lorsqu'il s'est joint à la Société en 2020, pour compenser partiellement les primes incitatives auxquelles il a renoncé en quittant son ancien employeur, car ce paiement spécial ne fait pas partie de la rémunération globale cible.
- 4) Le total ne correspond pas à 100 % en raison de l'arrondissement.

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



Rémunération indirecte

Avantages sociaux et avantages accessoires

Les avantages sociaux et avantages indirects ne sont pas destinés à constituer une partie importante de la rémunération globale. Les hauts dirigeants profitent des mêmes assurances collectives que les autres employés salariés. La Société offre à ses hauts dirigeants des avantages sociaux et des avantages indirects qui sont fondés sur la concurrence sur le marché et qui sont sélectionnés en fonction de leur rapport coût-efficacité. Ces avantages indirects se composent d'une indemnité automobile, d'un examen médical annuel et d'une indemnité forfaitaire prévoyant le remboursement des frais d'adhésion à un club et des honoraires de conseils financiers. À l'exception des paiements compensatoires indiqués dans le Tableau sommaire de la rémunération qui ont été versés à M. Verellen après son arrivée au sein de la Société à titre de compensation partielle pour la rémunération incitative à laquelle il a renoncé en quittant son ancien employeur, la valeur totale des avantages sociaux et des avantages indirects destinés à chacun des membres de la haute direction visés est inférieure à 50 000 \$ ou à 10 % de son salaire de base, selon le moindre de ces deux montants.

Régimes de revenu de retraite et d'épargne-retraite

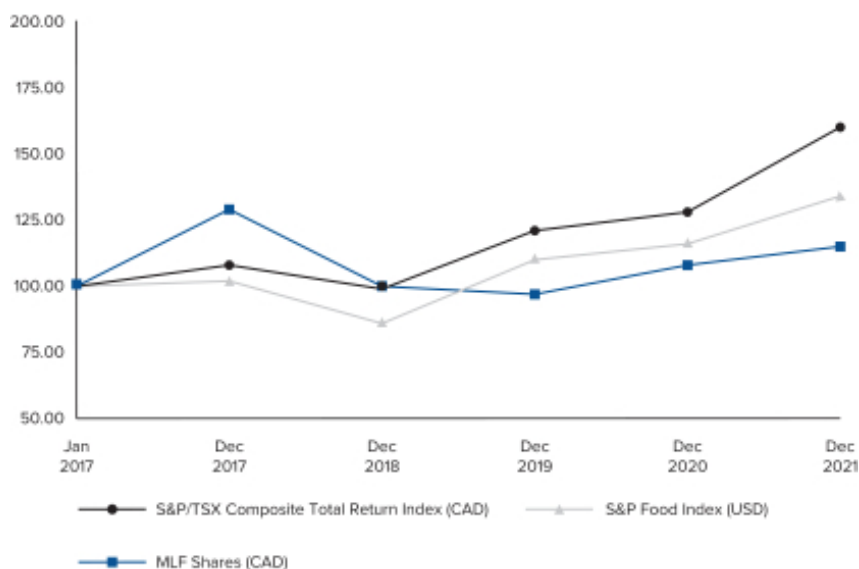
Les prestations de retraite que touchent les dirigeants sont non discriminatoires, ce qui signifie que les membres de la haute direction visés profitent des mêmes régimes de retraite que la quasi-totalité des salariés de la Société.

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

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

GRAPHIQUE DU RENDEMENT BOURSIER

Le graphique ci-après illustre le cumul du rendement total pour les actionnaires qui ont investi 100 \$ CA dans des actions ordinaires des Aliments Maple Leaf le 1^{er} janvier 2017, l'indice composé du secteur alimentaire S&P 1500 (l'« indice du secteur alimentaire S&P ») et l'indice composé de rendement total S&P/TSX. L'indice du secteur alimentaire S&P est libellé en dollars américains et n'est pas converti en dollars canadiens. Il a été présumé que tous les dividendes avaient été réinvestis. Le cours de clôture des actions de la Société à la Bourse de Toronto était de 29,26 \$ le 31 décembre 2021.



	1 ^{er} janv. 2017	31 déc. 2017	31 déc. 2018	31 déc. 2019	31 déc. 2020	31 déc. 2021
Indice composé de rendement total S&P/TSX (\$ CA)	100	108	99	121	128	160
Indice du secteur alimentaire S&P (\$ US) ¹⁾	100	102	86	110	116	134
Actions des Aliments Maple Leaf (\$ CA)	100	129	100	97	108	115

Remarque :

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

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

L'indice du secteur alimentaire S&P n'est pas un indice publié. Il émane de Standard & Poor's (« S&P »), qui en calcule également le rendement. L'indice regroupe toutes les sociétés de produits alimentaires comprises dans les trois principaux indices boursiers américains de S&P : l'indice S&P 500, l'indice à moyenne capitalisation S&P 400 et l'indice à faible capitalisation S&P 600. La composition de ces indices est établie par S&P en fonction d'une méthodologie qui tient compte de la capitalisation boursière, de la liquidité et du flottant. Au 31 décembre 2021, les sociétés suivantes faisaient partie de l'indice du secteur alimentaire S&P :

Nom de la société	Nom de la société	Nom de la société
Archer-Daniels-Midland Company	Ingredion Incorporated	Sanderson Farms, Inc.
B&G Foods, Inc.	J & J Snack Foods Corp.	Seneca Foods Corporation
Cal-Maine Foods, Inc.	John B. Sanfilippo & Son, Inc.	The Hain Celestial Group, Inc.
Calavo Growers, Inc.	Kellogg Company	The Hershey Company
Campbell Soup Company	Lamb Weston Holdings, Inc.	The J. M. Smucker Company
Conagra Brands, Inc.	Lancaster Colony Corporation	The Kraft Heinz Company
Darling Ingredients Inc.	McCormick & Company, Incorporated	The Simply Good Foods Company
Flowers Foods, Inc.	Mondelez International, Inc.	Tootsie Roll Industries, Inc.
Fresh Del Monte Produce Inc.	Pilgrim's Pride Corporation	TreeHouse Foods, Inc.
General Mills, Inc.	Post Holdings, Inc.	Tyson Foods, Inc.
Hormel Foods Corporation		

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

Le tableau suivant présente le rendement total pour les actionnaires des actions ordinaires de la Société, de l'indice du secteur alimentaire S&P et de l'indice composé S&P/TSX de rendement total pour la période de cinq exercices qui s'est terminée le 31 décembre 2021. Il indique aussi la variation totale de la capitalisation boursière de la Société et de la rémunération globale du chef de la direction, du chef des finances et des trois membres de la haute direction les mieux rémunérés de la Société pour chacun des exercices de la période visée. L'information est présentée de manière à permettre une comparaison de la rémunération de la haute direction au cours des cinq derniers exercices avec la variation de la capitalisation boursière et du rendement pour les actionnaires.

	Total de 2017 à 2021	2021	2020	2019	2018	2017
Rémunération totale de tous les membres de la haute direction visés ¹⁾ (en millions de dollars)	72,8	13,5	14,3	14,9	12,2	17,9
Total de la création de valeur pour les actionnaires (en millions de dollars) ²⁾	523	210	369	(112)	(998)	1 054
Rendement total pour les actionnaires ³⁾ :						
Les Aliments Maple Leaf (% de variation – en \$ CA par action)	15 %	6 %	12 %	-3 %	-22 %	29 %
Indice du secteur alimentaire S&P (% de variation – en \$ US)	34 %	15 %	5 %	28 %	-15 %	2 %
Indice composé de rendement total S&P/TSX (% de variation – en \$ CA)	60 %	25 %	6 %	23 %	-98 %	8 %

Remarques :

- 1) Pour les besoins du tableau, la rémunération totale est la rémunération totale des membres de la haute direction visés figurant dans le Tableau sommaire de la rémunération de la circulaire d'information de la direction de chaque année visée. Par conséquent, elle est fondée sur la valeur d'attribution de toute rémunération incitative à long terme non réalisée ou réalisable. En 2017, une attribution unique spéciale d'unités d'actions a ajouté 2,6 millions de dollars à la rémunération totale. En 2019, la rémunération déclarée concerne six membres de la haute direction visés, par rapport à cinq pour les autres années de déclaration.
- 2) Le total de la création de valeur pour les actionnaires correspond au rendement total pour tous les actionnaires, ce qui englobe à la fois les dividendes et la croissance du cours de l'action. Il s'agit de l'augmentation ou de la diminution de la capitalisation boursière en fonction du nombre d'actions en circulation à la fin de l'exercice et du cours de clôture des actions, à laquelle il faut soustraire le produit des actions émises et additionner les dividendes versés et le coût des actions rachetées dans le cadre d'offres publiques de rachat dans le cours normal des activités.
- 3) Le rendement total pour les actionnaires s'entend du profit ou de la perte enregistré par le cours de l'action majoré de tous les dividendes réinvestis versés au cours de la période indiquée. Le montant inscrit à la colonne « Total de 2017 à 2021 » représente le rendement composé total sur la période de cinq ans. Le rendement de l'indice du secteur alimentaire S&P couvre la même période, sauf que le rendement est calculé en dollars américains et n'est pas converti en dollars canadiens. Des renseignements supplémentaires sur l'indice du secteur alimentaire S&P se trouvent sous la rubrique « Graphique du rendement boursier ».

Pour la période de cinq ans, la majeure partie de la variation de la rémunération déclarée est attribuable aux changements apportés aux versements annuels au titre du PICT.

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

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

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

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente un sommaire de la rémunération gagnée au cours des trois derniers exercices par les membres de la haute direction visés, soit le chef de la direction, le chef des finances et les trois autres employés les mieux rémunérés qui étaient des hauts dirigeants à la clôture de l'exercice. Ces renseignements sont fournis en date du 31 décembre 2021, qui marque la clôture du plus récent exercice terminé de la Société.

Nom et fonction principale	Année	Salaire (\$)	Rémunération aux termes du plan incitatif fondé sur des titres de capitaux propres		Rémunération aux termes du plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur des régimes de retraite ⁹⁾ (\$)	Autre rémunération ⁹⁾ (\$)	Rémunération globale (\$)
			Attributions fondées sur des actions ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (\$)	Plans incitatifs annuels ³⁾ (\$)	Plans incitatifs à long terme (\$)			
M.H. McCain ⁹⁾ Président et chef de la direction	2021	1 214 459	2 370 215	2 369 721	696 848	—	280 951	—	6 932 194
	2020	1 203 454	2 369 846	2 370 114	1 691 793	—	366 608	—	8 001 815
	2019	1 167 150	2 370 273	2 369 757	621 042	—	323 521	—	6 851 743
G. Verellen ⁷⁾ Chef des finances	2021	627 189	375 081	374 905	335 384	—	37 393	125 000	1 874 953
	2020	606 042	500 287	499 719	667 601	—	32 950	825 000	3 131 599
	2019	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	—	s.o.	s.o.	s.o.
C.E. Frank ⁸⁾ Président et chef de l'exploitation	2021	698 314	549 975	549 994	336 094	—	41 616	—	2 175 993
	2020	682 434	500 287	499 719	753 816	—	40 522	—	2 476 778
	2019	661 638	449 714	450 338	297 527	—	37 962	—	1 897 179
R.D. Huffman Directeur en chef, Salubrité alimentaire et Durabilité ⁹⁾	2021	679 446	200 188	199 816	216 338	—	40 681	—	1 336 469
	2020	713 903	199 830	200 125	425 113	—	42 388	—	1 581 359
	2019	681 424	200 075	199 869	178 990	—	38 082	—	1 298 440
M.E. Dettelsen Président, Complexe Porc ¹⁰⁾	2021	508 933	174 893	175 089	272 155	—	30 405	—	1 161 475
	2020	238 462	—	—	258 218	—	13 846	—	510 526
	2019	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	—	s.o.	—	s.o.

Remarques :

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

Sauf en ce qui concerne deux exceptions particulières, les UATI ont été évaluées à l'aide d'hypothèses et de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer les charges à des fins comptables, ce qui comprend une réduction appliquée pour tenir compte du fait qu'aucun dividende n'est payé ou dû. Premièrement, la valeur est calculée à des fins comptables selon le cours de clôture de l'action à la date de l'attribution, tandis qu'à des fins de rémunération, on utilise le cours de clôture de l'action à la date précédant celle de l'attribution ou le cours moyen pondéré de l'action à la date de l'attribution. Deuxièmement, à des fins de rémunération, aucune réduction liée à l'annulation potentielle des UATI à la suite d'une cessation d'emploi n'est prise en compte dans l'évaluation. Les attributions sont effectuées en supposant que les dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition des droits. À des fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options à la suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent dans les notes afférentes aux états financiers de la Société pour les exercices clos les 31 décembre 2021 et 2020. Les états financiers peuvent être consultés sur le site Web de la Société, au www.mapleleaffoods.com, et sur SEDAR, au www.sedar.com.

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

	2021		2020		2019	
	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers
Valeur unitaire des UATI et des UAR	24,09 \$	25,10 \$	20,37 \$	20,80 \$	25,95 \$	26,26 \$

Une partie des attributions effectuées chaque année sont des UAR et font l'objet d'une acquisition en fonction du rendement qui dépend de la réalisation de marges bénéficiaires et de rendements de l'actif net sur une période de trois ans à compter de l'année de l'attribution. L'évaluation des attributions d'UAR est fondée sur l'estimation que fait la Société à la date d'attribution du nombre d'unités dont les droits devraient être acquis et se traduit par la distribution d'actions à l'échéance. En 2019, la valeur des attributions au titre du régime incitatif de rémunération fondée sur des titres de chaque membre de la haute direction visé est composée de proportions équivalentes d'attributions d'UATI et d'UAR. En 2018, M. Frank a reçu une attribution annuelle au titre du PILT en qualité de vice-président principal, Ventres au détail, puis une attribution annuelle supplémentaire au cours de l'année pour souligner sa nomination à titre de chef de l'exploitation.

- 2) Les attributions fondées sur des options ont été consenties aux termes du plan d'options, dont les détails figurent sous la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions ». Les options attribuées ont été évaluées selon le modèle de Black-Scholes à l'aide de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer les charges à des fins comptables, mais selon des hypothèses différentes. L'évaluation est fondée sur une période maximale de sept (7) ans plutôt que sur la période de détention prévue moyenne de 4,5 ans qui est utilisée à des fins comptables. De plus, les actions sont évaluées à des fins comptables au cours de clôture à la date de l'attribution, tandis qu'aux fins de l'attribution, la valeur de l'attribution est fondée sur la valeur marchande indiquée à la fois dans le plan d'options et dans le plan de 2004, soit le cours moyen pondéré en fonction du volume sur cinq jours. En ce qui concerne la juste valeur à des fins de rémunération, aucune réduction liée à l'annulation potentielle des options à la suite d'une cessation d'emploi n'est prise en compte dans l'évaluation. Les attributions sont effectuées en supposant que les dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition des droits. À des fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options à la suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent dans les notes afférentes aux états financiers de la Société pour les exercices clos les 31 décembre 2021 et 2020. Les états financiers peuvent être consultés sur le site Web de la Société, au www.mapleleaffoods.com, et sur SEDAR, au www.sedar.com.

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

	2021		2020		2019	
	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers	Juste valeur à des fins de rémunération	Juste valeur pour les états financiers
Prix d'exercice	25,10 \$	25,10 \$	23,08 \$	23,11 \$	28,38 \$	28,42 \$
Juste valeur de l'action à la date de l'attribution	25,10 \$	26,38 \$	23,08 \$	22,83 \$	28,38 \$	28,09 \$
Volatilité prévue	25,44 %	26,40 %	24,15 %	23,30 %	22,47 %	21,26 %
Taux sans risque	0,99 %	0,80 %	1,07 %	1,06 %	1,85 %	1,80 %
Rendement en dividendes	2,87 %	2,70 %	2,77 %	2,81 %	2,04 %	2,07 %
Durée de vie prévue – années	7,0	4,5	7,0	4,5	7,0	4,5
Période d'acquisition des droits – années	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Valeur de l'option	4,46 \$	4,69 \$	3,95 \$	3,22 \$	5,62 \$	4,28 \$

- 3) L'attribution au titre du PICT est versée en espèces au début du deuxième trimestre après l'année au cours de laquelle elle a été obtenue en fonction du rendement mesuré par rapport aux cibles de rendement établies pour l'année en question. En ce qui concerne les membres de la haute direction visés, le CRHR évalue leur rendement et formule des recommandations concernant le PICT au conseil, et celui-ci approuve les attributions au titre du PICT.

- 4) M. McCain accumule des prestations aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées des salariés de la Société au Canada. M. Verellen et M. Huffman participent aux régimes de retraite à cotisations déterminées. M. Frank compte des années de service à la fois aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées et des régimes de retraite à cotisations déterminées. En ce qui concerne les régimes de retraite à prestations déterminées, le montant inscrit dans le tableau ci-dessus représente la charge de retraite liée aux années de service de chacun des membres de la haute direction visés, à l'exception de l'incidence des écarts entre la rémunération réelle versée en 2021 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. En ce qui concerne les régimes de retraite à cotisations déterminées, les montants indiqués sont ceux qui ont été affectés aux comptes constitués au nom de chaque membre de la haute direction visé.
- 5) Sauf comme il est indiqué, la valeur des avantages indirects de chaque dirigeant est inférieure à 50 000 \$ ou à 10 % de son salaire. Les montants indiqués dans la colonne « Autre rémunération » pour M. Verellen font état des paiements spéciaux en espèces de 2020 et de 2021 qui ont été convenus dans le cadre de son offre d'emploi lorsqu'il s'est joint à la Société en 2020 pour compenser partiellement la perte des primes incitatives de son ancien employeur.
- 6) À titre d'employé à temps plein, M. McCain ne reçoit pas de rémunération distincte ou additionnelle pour les services rendus au conseil en tant qu'administrateur. Plusieurs des membres de la haute direction visés sont des administrateurs d'une ou de plusieurs filiales de la Société. Ils ne touchent aucune rémunération pour ces postes en plus de la rémunération figurant dans le tableau ci-dessus.
- 7) M. Verellen s'est joint aux Aliments Maple Leaf le 6 janvier 2020.
- 8) M. Frank a occupé le poste de vice-président principal, Ventes au détail jusqu'au 30 septembre 2018, de chef de l'exploitation jusqu'au 27 février 2019 et de président et chef de l'exploitation par la suite.
- 9) Le salaire de M. Huffman est assujéti aux fluctuations du taux de change, car son salaire théorique est libellé en dollars américains, mais versé en dollars canadiens. Les écarts de conversion des devises sont calculés chaque trimestre. Tous les montants indiqués dans le Tableau sommaire de la rémunération sont exprimés en dollars canadiens.
- 10) M. Detlefsen s'est joint aux Aliments Maple Leaf le 13 juillet 2020.

Plans incitatifs fondés sur des actions

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

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

Pour obtenir une description détaillée de ces plans, consultez la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions ». Les options actuellement en circulation ont été attribuées principalement aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004. Depuis février 2016, aucune option n'a été attribuée aux termes du plan d'incitatif d'achat d'actions de 2004. Toutes les UATI et les UAR actuellement en circulation ont été attribuées aux termes du PILT de 2006. Les droits sur les options et les UATI en circulation sont acquis en fonction du temps seulement. Les UAR attribuées en 2021 sont assujetties à une condition d'acquisition des droits liée au rendement fondée sur l'atteinte de cibles sur trois ans (de 2021 à 2023) de la Société.

UATI/UAR et options en circulation au 31 décembre 2021

Nom	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration ¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾ (\$)	Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits ne sont pas acquis ³⁾ (nbre)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits ne sont pas acquis ⁴⁾ (\$)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas été payées ou distribuées ⁴⁾ (\$)
M.H. McCain	316 000	22,52 \$	9 mars 2022	2 129 840			
	366 200	22,53 \$	1 ^{er} février 2023	2 464 526			
	348 300	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	330 600	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	421 500	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	370 920			
	600 450	23,08 \$	2 mars 2027	3 710 781			
	531 900	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	2 212 704			
Total	2 914 950			10 888 771	306 070	8 342 026	-
G. Verellen	126 600	23,08 \$	2 mars 2027	782 388			
	84 150	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	350 064			
Total	210 750			1 132 452	40 130	887 310	-
C.E. Frank	24 500	22,53 \$	1 ^{er} février 2023	164 885			
	22 050	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	27 900	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	27 975	31,57 \$	1 ^{er} août 2025	0			
	80 100	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	70 488			
	126 600	23,08 \$	2 mars 2027	782 388			
	123 450	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	513 552			
Total	432 575			1 531 313	64 720	1 840 455	-
R.D. Huffman	13 800	22,52 \$	9 mars 2022	93 012			
	39 200	22,53 \$	1 ^{er} février 2023	263 816			
	29 400	30,86 \$	1 ^{er} mars 2024	0			
	27 900	32,50 \$	1 ^{er} mars 2025	0			
	35 550	28,38 \$	1 ^{er} mars 2026	31 284			
	50 700	23,08 \$	2 mars 2027	313 326			
	44 850	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	186 576			
Total	241 400			888 014	25 830	704 141	-
M.E. Dettlesen	39 300	25,10 \$	1 ^{er} mars 2028	163 488			
Total	39 300			163 488	7 260	246 516	-

Remarques :

- 1) Toutes les options attribuées ont une durée de sept ans, mais elles peuvent arriver à échéance plus tôt si le dirigeant quitte la Société. Les droits sur les options sont acquis en trois versements annuels égaux. Au 31 décembre 2021, les droits sur toutes les options arrivant à échéance avant 2026 ont été entièrement acquis, les deux tiers des droits sur les options arrivant à échéance en 2026 ont été acquis, un tiers des droits sur les options arrivant à échéance en 2027 a été acquis et aucun droit n'a été acquis sur les options arrivant à échéance en 2028.
- 2) La valeur dans le cours qui figure dans la colonne englobe toutes les options, acquises et non acquises. La valeur a été calculée au moyen du cours de clôture de 29,26 \$ par action de la Société enregistré à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2021.
- 3) Les attributions fondées sur des actions se composent des UATI et des UAR attribuées aux termes du PILT de 2006. Les droits sur les UATI sont acquis en fonction du temps, environ trois ans après la date de l'attribution. Les droits sur les UAR sont acquis en fonction de l'atteinte de cibles de rendement cumulatif au cours de la période de rendement (habituellement trois ans à compter de la date de l'attribution). Les critères de rendement sont décrits de façon plus détaillée à la rubrique « Plan incitatif à long terme » de la présente circulaire. L'acquisition des droits en fonction du rendement se traduira par l'émission, pour chaque UAR, d'un nombre d'actions allant de zéro à deux.
- 4) En ce qui concerne les UATI et les UAR attribuées, la « valeur de marché ou du paiement » est fondée sur le cours de l'action de 29,26 \$ au 31 décembre 2021. Le nombre d'actions évaluées est établi comme suit :
 - i) en ce qui concerne les UATI dont le paiement ne dépend pas d'une condition liée au rendement, le nombre d'unités attribuées est évalué;

- ii) en ce qui concerne les UAR dont la période de rendement est l'exercice 2021 ou un exercice antérieur, le nombre d'unités évaluées est le nombre qui devrait être distribué, compte tenu du rendement réel;
- iii) en ce qui concerne les UAR dont l'acquisition des droits dépend en tout ou en partie d'une période de rendement postérieure à 2021, aucune unité n'est évaluée. (Selon la formule d'acquisition des droits en fonction du rendement, le nombre minimal d'actions qui peut être distribué à l'échéance des UAR est de zéro.)
- 5) Aux termes du PILT de 2006, les UATI et les UAR sont distribuées immédiatement au moment de l'acquisition des droits sur celles-ci. La totalité des attributions dont les droits ont été acquis a été distribuée, car les unités sont distribuées immédiatement après l'acquisition des droits sur celles-ci.

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

Nom	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice ²⁾ (\$)	Rémunération aux termes d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ³⁾ (\$)
M.H. McCain	538 406	1 840 537	696 848
G. Verellen	113 520	-	335 384
C.E. Frank	113 520	315 277	336 094
R.D. Huffman	45 463	155 470	216 338
M.E. Detlefsen	-	-	272 155

Remarques :

- 1) Les droits sur quatre séries d'attributions fondées sur des options ont été acquis en 2021. Les droits sur le tiers des options attribuées le 1^{er} mars 2018 (prix d'exercice de 32,50 \$ par action) ont été acquis le 1^{er} mars 2021 lorsque le cours de l'action était de 26,13 \$. Les droits sur le tiers des options attribuées le 1^{er} août 2018 (prix d'exercice de 31,57 \$ par action) ont été acquis le 3 août 2021 lorsque le cours de l'action était de 24,52 \$. Les droits sur le tiers des options attribuées le 1^{er} mars 2019 (prix d'exercice de 28,38 \$ par action) ont été acquis le 1^{er} mars 2021 lorsque le cours de clôture de l'action était de 26,13 \$. Les droits sur le tiers des options attribuées le 2 mars 2020 (prix d'exercice de 23,08 \$ par action) ont été acquis le 2 mars 2021 lorsque le cours de clôture de l'action était de 25,77 \$.
- 2) Le 12 mai 2021, les UATI et les UAR attribuées en 2018 ont été acquises et distribuées aux membres de la haute direction visés. L'acquisition des droits sur ces UAR a été fondée sur le rendement de l'actif net cumulatif de 2018 à 2020. Le niveau d'acquisition minimal était de 0,0 action, et le niveau d'acquisition maximal était de 2,0 actions par UAR. Compte tenu du rendement approuvé par le CRHR, 0,811 action a été acquise et distribuée pour chaque UAR. Le cours des actions était de 26,28 \$ le jour de leur distribution.
- 3) Une description du PICT se trouve sous la rubrique « Plan incitatif à court terme » de la présente circulaire. La prime incitative à court terme est versée en espèces une fois que le CRHR a approuvé les versements et que le conseil a approuvé les états financiers annuels sur lesquels les mesures de rendement sont fondées.

Sommaire des profits réalisés sur l'exercice d'options

Les participants peuvent exercer leurs options à tout moment, dans la mesure où ils se conforment aux lignes directrices relatives aux opérations d'initiés et aux exigences de la politique en matière d'actionnariat à l'intention des dirigeants. Les lignes directrices en matière d'actionnariat sont expliquées de façon détaillée sous la rubrique « Exigences en matière d'actionnariat » de l'Analyse de la rémunération qui figure dans la présente circulaire. Au cours de 2021, M. M.H. McCain, M. Frank et M. Huffman ont exercé des options.

Régimes de retraite

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

Tableau des régimes à prestations déterminées

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

- les années de service décomptées au 31 décembre 2021 et à l'âge de 65 ans;
- les prestations annuelles estimatives accumulées ou acquises pour les services rendus jusqu'au 31 décembre 2021 et jusqu'à l'âge normal de la retraite, qui est de 65 ans;
- un rapprochement des obligations au titre des prestations accumulées au 31 décembre 2020 avec celles au 31 décembre 2021.

Nom	Nombre d'années de service décomptées ¹⁾		Prestations annuelles à verser ²⁾		Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées au 31 décembre 2020 ³⁾	Variation attribuable à la rémunération en 2021 ⁴⁾	Variation attribuable à des éléments autres que la rémunération en 2021 ⁵⁾	Valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées au 31 décembre 2021 ⁶⁾
	Au 31 décembre 2021	À l'âge de 65 ans ¹⁾	Au 31 décembre 2021 (\$)	À l'âge de 65 ans ¹⁾ (\$)				
M.H. McCain	27	29	608 561	652 372	9 701 850	280 951	(559 975)	9 422 826
C.E. Frank	0,17	0,17	1 888	1 888	37 244	(17)	(3 585)	33 642

Remarques :

- 1) Les années de service décomptées au 31 décembre 2021 correspondent au nombre d'années de service réelles travaillées au sein de la Société et de ses filiales. Les années de service décomptées jusqu'à l'âge de 65 ans correspondent à la somme des années de service décomptées au 31 décembre 2021 et des années de service décomptées projetées pour la période allant du 31 décembre 2021 jusqu'à la date où le dirigeant atteindra l'âge de 65 ans. Bien que les régimes de retraite de la Société n'interdisent pas l'attribution d'années de service en sus des années de participation aux régimes, cette option a rarement été utilisée au cours des dix dernières années.
- 2) Les prestations annuelles à verser correspondent au montant d'une rente viagère dans sa forme normale. M. McCain était le seul membre de la haute direction visé admissible à la retraite au 31 décembre 2021 qui avait droit à une rente non réduite. Le montant des prestations annuelles auxquelles chaque membre de la direction visé avait droit au 31 décembre 2021 équivaut donc à celui que le membre de la haute direction visé retirerait à compter de 65 ans en supposant une cessation d'emploi au 31 décembre 2021. Ce montant est fondé sur les années de service décomptées accumulées jusqu'au 31 décembre 2021 et sur la moyenne des gains ouvrant droit à pension au 31 décembre 2021. Pour chaque membre de la haute direction visé, les prestations annuelles à verser à l'âge de 65 ans correspondent aux prestations annuelles à verser au 31 décembre 2021 majorées pour tenir compte des années de service décomptées à l'âge de 65 ans.
- 3) Les gains ouvrant droit à pension se composent du montant des salaires uniquement, et ne tiennent pas compte des paiements incitatifs annuels en espèces ni des autres formes de rémunération. Les droits aux prestations accumulées jusqu'au 31 décembre 2021 sont entièrement acquis pour chaque membre de la haute direction visé.
- 4) La valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur des prestations prévues qui seront gagnées pour les services rendus jusqu'au 31 décembre 2021. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2021 en fonction des gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses de salaire prévues jusqu'à la retraite.
- 5) La variation attribuable à la rémunération en 2021 correspond à la valeur des prestations prévues gagnées pour les services rendus au cours de 2021 de même que les gains et pertes actuariels découlant du fait que la hausse de salaire du membre de la haute direction visé pour l'exercice sera plus ou moins élevée que celle de l'hypothèse posée à cet égard. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2021 en fonction des gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses de salaire prévues jusqu'à la retraite. La méthode d'évaluation et les hypothèses sont celles qui sont utilisées aux fins des états financiers de la Société. Les renseignements sur la méthode d'évaluation et les hypothèses sont présentés à la note 9 afférente aux états financiers pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.
- 6) La variation attribuable à des éléments autres que la rémunération en 2021 comprend les intérêts courus sur le passif depuis le début de l'exercice, les autres gains et pertes actuariels, ainsi que les variations des hypothèses posées à l'égard des taux d'intérêt en raison de changements dans le rendement des obligations à long terme.
- 7) La valeur actualisée de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées correspond à la valeur des prestations prévues qui seront gagnées pour les services rendus jusqu'au 31 décembre 2021. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2021 en fonction des gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses prévues de ces gains.

- 8) Les calculs des montants indiqués utilisent les mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles qui ont servi au calcul des obligations au titre des prestations accumulées et des dépenses annuelles, comme il est indiqué à la note 9 des états financiers consolidés de 2021 et de 2020 de la Société et selon la méthode prescrite par les Normes internationales d'information financière. Les méthodes et hypothèses utilisées pour déterminer les montants estimatifs ne sont pas identiques à celles qu'utilisent d'autres émetteurs et, par conséquent, les chiffres peuvent ne pas être comparables d'un émetteur à l'autre. Selon les principes comptables généralement reconnus du Canada, les montants indiqués ci-dessus ne prévoient aucune indemnité pour tenir compte de la différence de traitement fiscal de la tranche de rente qui n'est pas versée à même les régimes de retraite enregistrés. Tous les montants indiqués ci-dessus reposent sur des hypothèses et représentent des droits contractuels qui sont appelés à évoluer au fil du temps.

Tableau des régimes à cotisations déterminées

Le tableau ci-dessous présente les détails du régime de retraite pour les membres de la haute direction visés qui participent au régime de retraite à cotisations déterminées au Canada. Il indique aussi les soldes des comptes aux 31 décembre 2020 et 2021 et la cotisation aux régimes que la Société a versée au nom de chacun des membres de la haute direction visés (prise en compte dans la variation attribuable à la rémunération de 2021).

Nom	Valeur accumulée au 31 décembre 2020 (\$)	Variation attribuable à la rémunération en 2021 ¹⁾ (\$)	Valeur accumulée au 31 décembre 2021 (\$)
G. Verellen	45 052	37 393	99 971
C.E. Frank	616 944	41 633	769 434
R.D. Huffman	629 936	40 681	733 437
M. Detlefsen	21 150	30 405	63 614

Remarque :

- 1) Le montant inscrit dans la colonne de la variation attribuable à la rémunération en 2021 correspond à la cotisation versée par la Société au régime en 2021 en ce qui concerne le membre de la haute direction visé, et ce montant se fonde sur les gains admissibles en 2021.

Sommaire des dispositions des régimes à prestations déterminées (Canada)

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

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

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

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

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

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

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

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

Sommaire des dispositions des régimes à cotisations déterminées (Canada)

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

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

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

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION AUX TERMES DE PLANS DE SOUSCRIPTION DE TITRES ET D'AUTRES PLANS

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

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

Aucun des contrats de travail conclus entre la Société et un membre de la haute direction visé ne prévoit le versement de prestations advenant la cessation d'emploi ou un changement de contrôle de la Société.

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

Raison de la cessation d'emploi	Expiration anticipée des UATI et des UAR ¹⁾	Expiration anticipée des options ¹⁾
Licenciement motivé par la Société	Les UATI et les UAR échoient à la date de cessation d'emploi.	Toutes les options acquises et non acquises échoient à la date de cessation d'emploi.
Démission volontaire	Les UATI et les UAR échoient à la date de cessation d'emploi.	Les options non acquises échoient à la date de cessation d'emploi. Les options acquises échoient 90 jours après la date de cessation d'emploi.
Cessation d'emploi attribuable au décès de l'employé	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date du décès échoient à la date du décès. Les UATI et les UAR attribuées au moins six mois avant la date du décès sont détenues par la succession de l'employé jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi et les options non acquises dont les droits ne seront pas acquis, selon les dispositions de l'attribution, dans les 12 mois suivant la date du décès échoient à la date du décès. Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date du décès dont les droits seront acquis, selon les dispositions de l'attribution, dans les 12 mois suivant la date du décès échoient 15 mois après la date du décès. Les options acquises échoient 15 mois après la date du décès.
Licenciement non motivé par la Société	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de cessation d'emploi. Un nombre calculé au pro rata ²⁾ des UATI et des UAR attribuées au moins six mois avant la date de cessation d'emploi est détenu jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises échoient à la date de cessation d'emploi. Les options acquises échoient 90 jours après la date de cessation d'emploi.
Retraite du secteur ³⁾	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de cessation d'emploi. Les UATI et les UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite sont détenues jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date de la retraite et les options acquises sont détenues jusqu'à ce qu'elles soient exercées ou jusqu'à la date normale d'échéance.
Retraite normale ⁴⁾	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les UATI et les UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite sont détenues jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date de la retraite et les options acquises sont détenues jusqu'à ce qu'elles soient exercées ou jusqu'à la date normale d'échéance.

Raison de la cessation d'emploi	Expiration anticipée des UATI et des UAR ¹⁾	Expiration anticipée des options ¹⁾
Retraite anticipée ⁵⁾	Les UATI et les UAR attribuées moins de six mois avant la date de cessation d'emploi échoient à la date de la retraite. Un nombre calculé au pro rata²⁾ des UATI et des UAR attribuées au moins six mois avant la date de la retraite est détenu jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les options non acquises attribuées au moins six mois avant la date de la retraite dont les droits ne seront pas acquis, selon les dispositions de l'attribution, dans les 12 mois suivant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les options acquises et les options non acquises dont les droits seront acquis dans les 12 mois suivant la date de la retraite expirent 15 mois après la date de la retraite.

Remarques :

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

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

PLAN INCITATIF D'ACHAT D'ACTIONS DE 2004

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

Admissibilité

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

Prix d'exercice des options

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

Nombre d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émises à la suite de l'exercice d'options aux termes du plan de 2004 est de 13 743 399, déduction faite des actions émises après le 8 septembre 2004 à la suite de l'exercice d'options attribuées aux termes d'un plan antérieur d'options sur actions. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'options aux termes du plan de 2004 au 31 décembre 2021.

	Options	
	Nombre d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options ou à la distribution d'UATI aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 et de plans antérieurs	12 507 537	
Options attribuées et en circulation aux termes du plan de 2004	968 790	0,8 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	267 072	0,2 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	13 743 399	

Remarque :

- 1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2021 en fonction du nombre d'actions en circulation à cette date, à savoir 124 722 678. Au cours de la période du 1^{er} janvier au 1^{er} mars 2022, 145 370 actions ont été émises en raison de l'exercice d'options. Par conséquent, le nombre d'options en circulation après déduction de ces 145 370 actions correspond à 0,7 % des actions en circulation.

Périodes d'exercice, durée des options et cessibilité

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

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

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

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

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

Ajustements au capital social

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

Acquisition des droits

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

Modification

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

PLAN D'OPTIONS MODIFIÉ DES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

Le plan d'options modifié (le « plan d'options ») a d'abord été adopté en janvier 2016 et approuvé par les actionnaires et la Bourse de Toronto en mai 2016, puis a été modifié en 2019 afin d'augmenter le nombre d'actions réservées aux fins d'émission en le faisant passer à 3 000 000 actions. En mars 2021, le conseil d'administration a approuvé des modifications supplémentaires au plan d'options afin de faire passer le nombre d'actions réservées aux fins d'émission de 3 000 000 à 8 500 000, de mettre à jour les dispositions en matière de résiliation pour tenir compte de l'évolution du droit du travail et d'apporter certaines modifications administratives. L'augmentation du nombre d'actions réservées aux fins d'émission de 3 000 000 à 8 500 000 a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle des actionnaires de mai 2021 (les autres modifications ne nécessitaient pas l'approbation des actionnaires).

Admissibilité

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

Prix d'exercice des options

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

Nombre d'actions

Au 31 décembre 2021, le nombre maximal d'actions pouvant être émises à la suite de l'exercice d'options aux termes du plan d'options est de 8 500 000.

	Options	
	Nombre d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options aux termes du plan d'options	48 700	
Options attribuées et en circulation aux termes du plan d'options	5 107 960	4,1 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	3 343 340	2,7 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	8 500 000	

Remarque :

1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2021 en fonction du nombre d'actions en circulation à cette date, à savoir 124 722 678. Le 1^{er} mars 2022, 730 500 options sur actions ont été attribuées aux termes du plan d'options, ce qui a porté le nombre total d'options sur actions en circulation à 5 838 360 et réduit le nombre d'options disponibles au titre d'attributions futures à 2 612 840, à savoir 4,7 % et 2,1 %, respectivement, du nombre d'actions en circulation à cette date. Le 22 février 2022, 100 options ont été exercées aux termes du plan d'options, ce qui a réduit le nombre total d'options sur actions en circulation à 5 838 360, à savoir 4,7 % du nombre d'actions en circulation à cette date.

Périodes d'exercice, durée des options et cessibilité

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

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

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

Remise des options

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

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

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

Ajustements au capital social

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

Acquisition des droits

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

Modification

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

- a) augmente le nombre d'actions réservées aux fins d'émission aux termes du plan d'options, sauf conformément aux dispositions du plan d'options qui permettent au conseil d'apporter des ajustements équitables advenant une transaction touchant la Société ou son capital-actions;

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

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

Renseignements sur le plan de rémunération fondée sur des titres au 31 décembre 2021

Le tableau suivant présente des renseignements au 31 décembre 2021 relativement aux plans de rémunération fondée sur des titres de la Société.

Les options sur actions et les UATI qui ont été émises en faveur des employés sont décrites dans les états financiers consolidés de 2021 de la Société. Les états financiers peuvent être consultés sur le site Web de la Société, au www.mapleleaffoods.com, et sur SEDAR, au www.sedar.com.

Catégorie de plan	Nombre de titres à émettre à l'exercice d'options, de bons de souscription et de droits en circulation a)	Prix d'exercice moyen pondéré des options, des bons de souscription et des droits en circulation b)	Nombre de titres restant disponibles pour des émissions ultérieures aux termes des plans de rémunération fondée sur des titres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a)) c)
Plans de rémunération fondée sur des titres approuvés par les porteurs de titres ¹⁾	6 076 750	26,22 \$	3 610 412
Total²⁾	6 076 750	26,22 \$	3 610 412

Remarques :

1) Options attribuées aux termes du plan de 2004 et du plan d'options.

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

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

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

	Nombre d'options	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Options attribuées et en circulation	6 076 750	4,9 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	3 610 412	2,9 %
Total	9 687 162	7,8 %

Remarque :

- 1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2021 en fonction du nombre d'actions en circulation à cette date, à savoir 124 722 678. Au 4 mars 2022, 6 661 880 options sur actions étaient en circulation et 2 879 912 options étaient disponibles au titre d'attributions futures, ce qui représente 5,3 % et 2,3 %, respectivement, du nombre d'actions en circulation à cette date.

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

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

	2019	2020	2021
Attributions nettes aux termes du plan de 2004	0	0	0
Attributions nettes aux termes du plan d'options	940 350	1 377 400	1 240 650
Attributions nettes aux termes de tous les plans de rémunération fondée sur des titres nouvellement émis	940 350	1 377 400	1 240 650
Taux d'absorption ¹⁾	8,86 %	1,16 %	1,01 %
Taux d'absorption, déduction faite des annulations ¹⁾	0,76 %	1,11 %	1,00 %

Remarque :

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

PILT DE 2006

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

Admissibilité

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

Acquisition des droits aux termes du PILT de 2006

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

Nombre d'actions

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

Durée des UATI, annulation et cessibilité

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

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

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

Ajustements au capital social

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

Acquisition des droits

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

Modification

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

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

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

Admissibilité

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

Choix de participer

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

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

Si un administrateur admissible choisit de recevoir ses acomptes et ses jetons de présence, en totalité ou en partie, sous forme d'UAD, la Société inscrit à un compte qu'elle a établi à cet effet dans ses livres le nombre d'UAD reçues. Le nombre d'UAD que reçoit un administrateur admissible correspond i) au montant de ses jetons de présence et de l'acompte qu'il a choisi de recevoir sous forme d'UAD, divisé par ii) le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution des UAD.

La date d'attribution, sauf si le CGE en décide autrement, sera le premier jour ouvrable suivant le 14^e jour du mois suivant la fin de chaque trimestre civil. Les UAD peuvent donner lieu à des dividendes sous forme d'UAD supplémentaires au même taux que les dividendes sur les actions ordinaires de la Société. Le nombre d'UAD supplémentaires reçues à la suite du versement d'un dividende sur les actions ordinaires équivaut i) a) au montant du dividende par action ordinaire multiplié par b) le nombre d'UAD détenues dans le compte du participant à la date du versement du dividende, divisé par ii) le cours moyen pondéré des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de bourse précédant immédiatement la date de référence pour le versement de dividendes.

Distribution sur les UAD

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

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

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

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

Nombre d'actions

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

Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'UAD aux termes du plan d'UAD au 31 décembre 2021.

	Nombre d'actions ou d'UAD ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions nouvellement émises aux termes d'une distribution d'UAD		0,00 %
UAD attribuées et en circulation	307 513	0,25 %
UAD disponibles au titre d'attributions futures ²⁾	392 487	0,31 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	700 000	0,56 %

Remarques :

1) Le nombre d'UAD et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont indiqués en date du 31 décembre 2021.

2) Le nombre d'UAD disponibles au titre d'attributions futures qui seront réglées en actions nouvellement émises est établi en présumant que la totalité des UAD attribuées et en circulation à l'heure actuelle seront réglées au moyen d'actions nouvellement émises. Les UAD peuvent être réglées soit en espèces, soit en actions rachetées à la Bourse de Toronto.

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

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

	2019	2020	2021
UAD émises à l'égard des honoraires des administrateurs	43 598	53 251	53 033
UAD émises aux fins du réinvestissement de dividendes	4 546	6 210	7 739
Nombre total d'UAD attribuées	48 144	59 461	60 772
Taux d'absorption ¹⁾	0,04 %	0,05 %	0,05 %
Taux d'absorption, déduction faite des distributions non réglées en actions nouvellement émises ¹⁾	-0,04 %	0,05 %	0,02 %

Remarque :

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

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

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

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

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

Ajustements au capital social

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

Transferts des UAD

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

Incidence du décès d'un participant

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

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

Modifications

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

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

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

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

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

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

AUTRES QUESTIONS

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

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

Pour le dernier exercice terminé, le total des primes d'assurance-responsabilité versées par la Société pour ses administrateurs et ses dirigeants s'est élevé à 439 023 \$, taxes comprises. Ces primes ne sont payées d'aucune façon par les administrateurs ou les dirigeants.

INTÉRÊTS DES PERSONNES INFORMÉES DANS DES TRANSACTIONS IMPORTANTES

Sauf indication dans les présentes, les personnes informées de la Société, selon la définition de ce terme indiquée dans le Règlement 51-102, et les candidats proposés à titre d'administrateur de la Société, ainsi que les associés et membres du groupe de ces personnes, n'ont eu aucun intérêt important direct ou indirect, depuis le 1^{er} janvier 2021, relativement à une transaction réelle ou proposée qui a touché ou qui touchera de façon importante la Société ou une de ses filiales.

AUTRES AFFAIRES

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

RÉCEPTION DES PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR LA PROCHAINE ASSEMBLÉE ANNUELLE

Les actionnaires qui désirent présenter une proposition à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2023 doivent faire parvenir la proposition à la Société, à l'attention du secrétaire général de la Société, à l'adresse suivante : 6985 Financial Drive, Mississauga (Ontario) Canada L5N 0A1. Afin que la proposition figure dans les documents de sollicitation de procurations envoyés aux actionnaires pour cette assemblée, la proposition doit être reçue par la Société au plus tard le 25 novembre 2022, et doit être conforme aux exigences de l'article 137 de la Loi.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

On doit s'adresser à la secrétaire générale par courriel à Corporate.Secretary@mapleleaf.com ou par écrit à Les Aliments Maple Leaf Inc., 6985, Financial Drive, Mississauga (Ontario) Canada L5N 0A1 pour se procurer des exemplaires de documents additionnels de la Société, notamment des exemplaires de la notice annuelle la plus récente, du rapport annuel, y compris les états financiers audités et le rapport de gestion du dernier exercice complet, des états financiers intermédiaires et de la circulaire d'information de la direction portant sur la plus récente assemblée annuelle de ses actionnaires. Les renseignements ci-dessus et des renseignements supplémentaires relatifs à la Société se trouvent sur le site Web de SEDAR, à l'adresse www.sedar.com. Des renseignements financiers figurent dans les états financiers comparatifs et dans le rapport de gestion de la société du dernier exercice.

APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS

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



S. Hathaway

Vice-présidente principale, avocate générale et secrétaire générale

Mississauga (Ontario) Canada

Le 16 mars 2022

ANNEXE A : MESURES NON CONFORMES AUX IFRS

Bénéfice d'exploitation ajusté, BAIIA ajusté et BAI ajusté

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

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

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

<i>Les Aliments Maple Leaf Inc.</i> <i>En milliers de dollars canadiens</i>	Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021			
	Groupe des protéines animales	Groupe des protéines végétales	Coûts non affectés	Total
Ventes	4 366 742	184 101	(29 761)	4 521 082
Profit brut (perte brute)	676 798	(12 815)	(4 908)	659 075
Dépenses de ventes et d'administration	334 274	132 793	-	467 067
Bénéfice (perte) avant impôts	336 101	(146 089)	(40 306)	149 706
Frais d'intérêt et autres coûts de financement	-	-	22 870	22 870
Autres charges (produits)	1 513	481	12 528	14 522
Frais de restructuration et autres frais connexes	4 910	-	-	4 910

Les Aliments Maple Leaf Inc.
En milliers de dollars canadiens

	Groupe des protéines animales	Groupe des protéines végétales	Coûts non affectés	Total
Bénéfice (perte) d'exploitation	342 524	(145 608)	(4 908)	192 008
Frais de démarrage liés aux capitaux de construction ⁱⁱⁱ⁾	9 871	3 529	-	13 400
Variation de la juste valeur des actifs biologiques ⁱ⁾	-	-	6 474	6 474
Profit non réalisé sur les contrats dérivés ⁱⁱ⁾	-	-	(1 566)	(1 566)
Bénéfice d'exploitation ajusté	352 395	(142 079)	(0)	210 316
Dépréciation et amortissement	180 221	15 373	-	195 594
Éléments inclus dans les autres produits (charges) qui sont tenus pour représentatifs des activités courantes	(5 527)	(481)	(444)	(6 452)
BAIIA ajusté	527 089	(127 187)	(445)	399 458
Déduire : Intérêts réaffectés aux secteurs	12 900	9 970	-	22 870
Déduire : Dépréciation et amortissement	180 221	15 373	-	195 594
BAI ajusté	333 968	(152 530)	(445)	180 993

i) Les coûts non affectés comprennent l'élimination de ventes intersectorielles et les coûts connexes des marchandises vendues, ainsi que les coûts non affectés qui comprennent les bénéfices et les charges qui ne peuvent être attribués séparément aux secteurs isolables ou qui ne font pas partie des mesures utilisées par la Société pour évaluer les résultats d'exploitation d'un secteur.

ii) Les totaux ne sont pas nécessairement exacts en raison de l'arrondissement.

iii) Les frais de démarrage sont des coûts temporaires associés à l'exploitation de nouvelles installations qui ont été classés dans la catégorie des capitaux de construction. Ces coûts comprennent, sans s'y limiter, les coûts de formation et de mise à l'essai des produits, les écarts liés au rendement et à l'efficacité de la main-d'œuvre, les coûts indirects en double et d'autres charges temporaires nécessaires pour accélérer la production. Les capitaux de construction, une mesure non conforme aux IFRS, sont utilisés par la direction pour évaluer le montant des ressources en capital investies dans des projets de développement stratégique précis qui ne sont pas encore à l'étape de la production commerciale. Il s'agit des investissements (et des coûts de financement connexes) dans des projets de plus de 50 millions de dollars qui sont liés aux initiatives stratégiques à long terme, et pour lesquels aucun rendement n'est attendu pendant les 12 prochains mois et l'actif ne sera plus classé dans la catégorie des capitaux de construction lorsqu'il sera en exploitation. Les initiatives stratégiques actuelles comprennent principalement les investissements dans l'installation avicole de London, en Ontario, ainsi que les investissements dans la capacité de fabrication des protéines végétales de l'installation de Walker Drive à Brampton, en Ontario, et dans l'installation de production de protéines végétales en Indiana.

RENDEMENT DE L'ACTIF NET (RAN)

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

ANNEXE B : INFORMATION PROSPECTIVE

La présente circulaire contient de l'information prospective fondée sur les attentes, les estimations, les projections et les hypothèses actuelles des Aliments Maple Leaf à la lumière de son expérience et de sa perception des tendances historiques. Plus précisément, la présente circulaire contient de l'information prospective sur la vision, les objectifs, la rémunération, l'atténuation des risques, les plans de relève ainsi que les stratégies, les plans et les projets organisationnels et opérationnels de la Société. L'information prospective peut comporter des risques connus et inconnus, et il se peut que les résultats réels diffèrent de façon importante des résultats prévus ou sous-entendus dans ces énoncés. Veuillez consulter la rubrique sur l'information prospective de notre rapport de gestion annuel de 2021 et de notre notice annuelle de 2021 ainsi que la rubrique sur les facteurs de risque de notre notice annuelle de 2021 pour en savoir plus sur les hypothèses et les risques associés à l'information prospective qui figure dans le présent document. Ces énoncés sont formulés uniquement à la date de la présente circulaire. Les Aliments Maple Leaf n'est soumise à aucune obligation de modifier ou de mettre à jour publiquement l'information prospective contenue dans le présent document, sauf lorsque la loi l'exige.

ANNEXE C : DÉFINITIONS ET ACRONYMES

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

