

LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

INVITATION AUX ACTIONNAIRES

Le 22 mars 2012

Cher actionnaire,



Les Aliments Maple Leaf Inc.

30, avenue St. Clair Ouest

Toronto (Ontario)

Canada M4V 3A2

Téléphone :

(416) 926 2000

Télécopieur :

(416) 926 2018

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle des actionnaires des Aliments Maple Leaf Inc. qui aura lieu le mercredi 2 mai 2012, à 11 heures, à la salle 200 du Centre de conférence de l'Association du Barreau de l'Ontario, situé au 20 de la rue Toronto, à Toronto (Ontario). Les questions à traiter sont exposées dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui accompagnent la présente.

Nous vous invitons à lire notre rapport annuel 2011. Le rapport jette un regard sur le rendement de la société en 2011; il comprend les états financiers et le rapport de gestion de 2011. Dans le rapport annuel, nous décrivons également les progrès réalisés au cours de l'exercice et nous détaillons nos plans pour 2012 et les années suivantes.

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

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

Le président du conseil,

Le président et chef de la direction,

PURDY CRAWFORD

MICHAEL H. MCCAIN



LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

AVIS est donné par les présentes que l'assemblée annuelle des actionnaires des Aliments Maple Leaf Inc. aura lieu le mercredi 2 mai 2012, à 11 heures (heure de Toronto), à la salle 200 du Centre de conférence de l'Association du Barreau de l'Ontario, situé au 20 de la rue Toronto, à Toronto (Ontario), aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2011 et le rapport des auditeurs portant sur ces états financiers;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs et autoriser les administrateurs à fixer leur rémunération;
4. étudier et, si on le juge à propos, adopter la résolution approuvant, sur une base consultative non exécutoire, l'approche des Aliments Maple Leaf à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants;
5. délibérer sur toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée ou à sa reprise en cas d'ajournement.

La circulaire de sollicitation de procurations par la direction ci-jointe datée du 22 mars 2012 fournit des renseignements supplémentaires sur les questions qui seront traitées à l'assemblée.

Fait à Toronto ce 22^e jour de mars 2012.

Par ordre du conseil d'administration.

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

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

LES ALIMENTS MAPLE LEAF INC.

CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

INFORMATION SUR L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») accompagne l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« avis de convocation ») des Aliments Maple Leaf Inc. (« Les Aliments Maple Leaf » ou la « société »), qui se tiendra le 2 mai 2012, et elle est remise dans le cadre de la sollicitation, par la direction de la société, de procurations qui seront utilisées à l'assemblée. Le coût de cette sollicitation sera pris en charge par la société. Il est prévu que la sollicitation se fera principalement par la poste, mais des procurations pourront être sollicitées par téléphone, par écrit, par courriel, par télécopieur ou par tout autre moyen électronique, ou encore en personne par des employés de la société ou par des agents de celle-ci, à un coût nominal et habituel.

EXERCICE DES DROITS DE VOTE CONFÉRÉS PAR LES PROCURATIONS

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

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

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

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

RÉVOCATION

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

ACTIONS AVEC DROIT DE VOTE ET PRINCIPAUX PORTEURS DE CES ACTIONS

En date du 22 mars 2012, 140 044 089 actions ordinaires étaient en circulation. La société a été avisée que McCain Capital Inc. (« MCI ») exerce un contrôle ou a la haute main sur 45 773 783 actions ordinaires (soit 32,69 % des actions ordinaires) de la société. La société a par ailleurs été informée du fait que Michael McCain est le propriétaire réel exclusif de MCI et qu'il exerce un contrôle exclusif sur celle-ci. La société a également été avisée que West Face Capital Inc. (« WFC » ou « West Face Capital ») exerce un contrôle ou a la haute main sur 15 894 413 actions ordinaires (soit 11,35 % des actions ordinaires) de la société.

Chaque action ordinaire confère à son porteur une voix à l'assemblée. A auront droit de vote à l'assemblée les personnes qui étaient actionnaires inscrits à la fermeture des bureaux le 28 mars 2012.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS ET PROPRIÉTAIRES RÉELS

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

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

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

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

VOTE À L'ASSEMBLÉE PAR LES PROPRIÉTAIRES RÉELS

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

POINTS À L'ORDRE DU JOUR

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

Dans le tableau figurent pour chaque candidat au poste d'administrateur, le cas échéant, des renseignements sur son lieu de résidence, son âge, son occupation principale courante et les principaux postes occupés au cours des cinq dernières années, s'ils diffèrent; une brève description des principaux mandats du candidat à titre d'administrateur et de son appartenance à des comités, les postes qu'il a occupés et d'autres renseignements pertinents, la date à laquelle il est devenu administrateur de la société, le nombre d'actions ordinaires qu'il possède en propriété réelle ou sur lesquelles il exerce un contrôle ¹⁾, le nombre d'unités d'actions différées (« UAD ») détenues ²⁾ et la valeur de marché de celles-ci à une date donnée, ses fonctions actuelles au sein des comités du conseil d'administration de la société (le « conseil »), s'il est président d'un comité du conseil, des statistiques quant à sa présence aux assemblées du conseil et des comités, les autres mandats d'administrateur de sociétés ouvertes qu'il a remplis au cours des cinq dernières années, et s'il est indépendant au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Des renseignements sur la participation aux réunions de chaque candidat figurent également à l'annexe A. Pour de plus amples renseignements sur l'évaluation, la sélection, l'orientation et la formation des administrateurs ainsi que d'autres renseignements sur la gouvernance d'entreprise, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Rapport sur la gouvernance d'entreprise » plus loin.

La société a adopté une politique relative au droit de vote des administrateurs qui est décrite dans le Rapport sur la gouvernance d'entreprise figurant à la page 16 de la présente circulaire. Aux termes de cette politique, si les candidats aux postes d'administrateurs élus sans opposition à l'égard desquels une majorité des voix représentées par des formulaires de procuration dûment déposés avant une assemblée des actionnaires de la société font l'objet d'une abstention à l'égard de leur élection, les candidats doivent remettre leur démission au conseil, laquelle sera étudiée dans les plus brefs délais après la réunion. Les autres administrateurs (ou s'il y en a moins de trois, le conseil plénier) doivent décider s'ils acceptent ou non la démission. Un communiqué de presse annonçant leur décision (et les raisons du refus de la démission, le cas échéant) est publié dans les 90 jours suivant la date de l'assemblée.

Nom

W. Geoffrey Beattie
 Âge : 52 ans
 Résidence : Toronto
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le
 17 décembre 2008
 Indépendant



DOMAINES D'EXPERTISE :
 Commerce international, finance,
 droit, gouvernance d'entreprise et
 conseils d'administration, fusions
 et acquisitions.

Profession principale et biographie

PROFESSION : président et chef de la direction, The Woodbridge Company Limited (*société de placement privée*)

BIOGRAPHIE : M. Beattie est président et chef de la direction de même qu'administrateur de The Woodbridge Company Limited. Il est également vice-président du conseil de Thomson Reuters Corporation.

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

Thomson Reuters Corporation – Membre du comité de gouvernance d'entreprise et du comité des ressources humaines

Banque Royale du Canada – Président du comité de gestion des risques et membre du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques

Compagnie Générale Électrique – Président du comité du risque et membre du comité d'audit

Interpénétration de conseils d'administration de sociétés ouvertes externes avec M.H. McCain au conseil de la Banque Royale du Canada. 3)

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
 CTV Globemedia Inc.

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	13/16 – 81 %
Conseil d'administration	15/17 – 88 %
Comité de gouvernance d'entreprise	4/5 – 80 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	7/9 – 78 %
Comité à vocation particulière	4/7 – 57 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions		Respect des exigences en matière de détention d'actions
			ordinaires et des UAD	Valeur de marché	
15 février 2012	20 802 ¹⁾	34 671 ²⁾	55 473	601 882 \$ ⁶⁾	Oui
15 février 2011	20 000 ¹⁾	20 698 ²⁾	40 698	463 957 \$ ⁶⁾	Oui
Variation	802	13 973	14 775	137 925 \$	

Nom

Gregory A. Boland
 Âge : 47 ans
 Résidence : Toronto
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le
 23 février 2011
 Indépendant



DOMAINES D'EXPERTISE :
 Commerce international, finance,
 droit, gouvernance d'entreprise et
 conseils d'administration, fusions et
 acquisitions, technologie de
 l'information.

Profession principale et biographie

PROFESSION : président et chef de la direction, West Face Capital Inc.
(société de gestion de placements)

BIOGRAPHIE : M. Boland est président et chef de la direction de West Face Capital, société de gestion de placements de Toronto. Avant de fonder West Face Capital en 2006, M. Boland gérait des portefeuilles pour Enterprise Capital Management à Toronto depuis 1998. M. Boland se concentre sur les placements axés sur la valeur et les sociétés en difficulté et a participé activement aux restructurations d'un certain nombre de sociétés de portefeuille. Avant de se joindre à Enterprise Capital, M. Boland était vice-président et associé dans les placements pour compte propre de RBC Dominion valeurs mobilières. Il détient un baccalauréat en commerce de l'Université de la Colombie-Britannique. M. Boland est candidat au poste d'administrateur de West Face Capital conformément aux termes de l'entente avec West Face décrite à la page 19.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
 ACE Aviation Holdings Inc. – Membre du comité d'audit, des finances et du risque et du comité des ressources humaines et de la rémunération

SilverBirch Energy Corporation

Connacher Oil and Gas Limited – Membre du comité d'audit

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

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	16/16 – 100 %
Conseil d'administration	17/17 – 100 %
Comité de gouvernance d'entreprise	4/4 – 100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	7/8 – 88 %
Comité à vocation particulière	7/7 – 100 %

TITRES DÉTENUS :^{4) 7)}

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
15 février 2012	–	–	–	–	–	s.o. ⁷⁾
15 février 2011	–	–	–	–	–	s.o. ⁷⁾
Variation	–	–	–	–	–	

Nom**John L. Bragg, O.C., LL.D, F.ICD**

Âge : 71 ans

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

Indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Produits de consommation emballés, commerce international, relations gouvernementales, éducation et milieu universitaire, haute direction, finance, droit, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, produits alimentaires et agriculture, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologie de l'information, travaux techniques et gestion de projet.

Profession principale et biographie

PROFESSION : président du conseil, président et cochef de la direction, Oxford Frozen Foods Limited (*fabrication de produits alimentaires*)

BIOGRAPHIE : M. Bragg a fondé, en 1968, Oxford Frozen Foods, qui est désormais un fournisseur international de bleuets sauvages, de carottes, de canneberges, de légumes frits, de fromage et d'autres produits alimentaires congelés. M. Bragg a également fondé Bragg Communications, en 1970. Sous la marque EastLink, Bragg Communications offre des services de télévision par câble et des services Internet et de téléphonie filaire concurrentiels qui rejoignent la presque totalité des principaux centres de la Nouvelle-Écosse et de l'Île-du-Prince-Édouard de même que plusieurs régions dans d'autres provinces canadiennes. EastLink est le cinquième câblodistributeur en importance au Canada. M. Bragg est diplômé de l'Université Mount Allison, au Nouveau-Brunswick, et possède un diplôme double de premier cycle en commerce et en éducation. M. Bragg est Officier de l'Ordre du Canada. Il a reçu des doctorats honorifiques en droit de l'Université Mount Allison, de l'Université Dalhousie, de l'Université Acadia et de l'Université St. Francis Xavier. Il a également été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en 2003 et il était l'un des quatre premiers membres nommés au Nova Scotia Business Hall of Fame, en 1993. M. Bragg a en outre été nommé Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2008.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
La Banque TD – Membre du comité d'audit

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
Boulangerie Canada Bread, Limitée (jusqu'au 16 décembre 2008)

Empire Company Limited (jusqu'au 10 septembre 2010)

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	16/17 – 94 %
Conseil d'administration	15/17 – 88 %
Comité d'audit	5/6 – 83 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3/3 – 100 %
Comité à vocation particulière	5/7 – 71 %

TITRES DÉTENUS :⁵⁾

Année	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
	UAD				
15 février 2012	190 000 ¹⁾	34 691 ²⁾	224 691	2 437 905 \$ ⁶⁾	Oui
15 février 2011	190 000 ¹⁾	20 718 ²⁾	210 718	2 402 189 \$ ⁶⁾	Oui
Variation	Néant	13 973	13 973	35 716 \$	

Nom**Hon. David L. Emerson**

Âge : 66 ans
 Résidence : Vancouver
 (Colombie-Britannique) Canada
 Candidat au poste
 d'administrateur
 Indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Relations gouvernementales,
 commerce international, finance,
 conseils d'administration et
 gouvernance d'entreprise

Profession principale et biographie

PROFESSION : président du conseil, Emerson Services Ltd. (société privée de services professionnels)

BIOGRAPHIE : L'honorable David Emerson, C.P. est administrateur de société et conseiller en politique publique, et il est un conseiller principal de CAI Managers, fonds de capital-investissement. Il a été ministre au sein du gouvernement du Canada à plusieurs reprises, notamment ministre des Affaires étrangères, ministre du Commerce international et ministre de l'Industrie. Il a également occupé divers postes supérieurs dans la fonction publique en Colombie-Britannique. Dans le secteur privé, il a été président et chef de la direction de Canfor Corporation, président et chef de la direction de l'Administration de l'aéroport international de Vancouver ainsi que président et chef de la direction de la Banque Canadienne de l'Ouest. M. Emerson siège actuellement aux conseils de Finning International Inc., de Stantec Inc. et de Postmedia Networks Inc. Par ailleurs, M. Emerson participe activement à divers comités consultatifs en matière de politique publique, et ce, tant au niveau fédéral que provincial. M. Emerson détient un baccalauréat et une maîtrise en économie qu'il a obtenus à l'Université de l'Alberta, et un doctorat en économie, obtenu à l'Université Queen's.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
 Finning International Inc. – Président du comité de gouvernance d'entreprise, membre du comité d'audit et membre du comité de la retraite

Stantec Inc. – Membre du comité d'audit

Postmedia Network Inc. – Membre du comité d'audit et membre du comité de gouvernance et des candidatures

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

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
 Chorus Aviation Inc.

TimberWest Forest Corporation

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Sans objet, puisque M. Emerson est candidat au poste d'administrateur.

Année	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
	ordinaires	UAD	ordinaires et des UAD			
<i>s.o. : Sans objet, puisque M. Emerson doit être élu lors de l'assemblée du 2 mai 2012.</i>						
15 février 2012	5 000	–	5 000		54 250 \$	s.o.
15 février 2011						
Variation						

Nom**Dr. Jeffrey Gandz**

Âge : 67 ans

Résidence : London (Ontario) Canada

Administrateur depuis le 3 mai 1999

Indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Produits de consommation emballés, commerce international, finance, produits alimentaires et agriculture, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologie de l'information.

Profession principale et biographie

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

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

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

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

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :
Toutes les réunions régulières du conseil et des comités

Conseil d'administration	16/16 – 100 %
Présidence du comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	15/17 – 88 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	3/3 – 100 %
Comité à vocation particulière	9/9 – 100 %
	6/7 – 86 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
15 février 2012	100 ¹⁾	74 528 ²⁾	74 628	809 719 \$ ⁶⁾	Oui	
15 février 2011	100 ¹⁾	57 772 ²⁾	57 872	659 737 \$ ⁶⁾	Oui	
Variation	Néant	16 756	16 756	149 982 \$		

Nom

**Claude R. Lamoureux, O.C.,
F.ICD, ICD.D**
 Âge : 69 ans
 Résidence : Toronto
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le 24 avril 2008
 Indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Commerce international, relations
 gouvernementales, haute direction,
 finance, gouvernance d'entreprise et
 conseils d'administration, relations
 humaines, fusions et acquisitions,
 technologie de l'information.

Profession principale et biographie

PROFESSION : administrateur de sociétés

BIOGRAPHIE : M. Lamoureux a été chef de la direction du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (le « RREO ») (caisse de retraite du secteur public) jusqu'à sa retraite en 2007. Il a été nommé à ce poste en 1990, quand le gouvernement de l'Ontario a créé cette société indépendante pour remplacer la Caisse de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. M. Lamoureux est Officier de l'Ordre du Canada. Actuaire de profession, il s'est joint au RREO après avoir été employé par la Compagnie d'assurance-vie La Métropolitaine, où il avait mené une carrière fructueuse dans les bureaux de New York et d'Ottawa. M. Lamoureux a été nommé Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés en 2002 et il est membre du conseil consultatif de cet organisme.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
 Atrium Innovations Inc. – Membre du comité de gouvernance, de nomination et de rémunération

Xstrata plc – Membre du comité d'audit et du comité de la santé, de la sécurité, de l'environnement et de la collectivité

Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. – Membre du comité de placement

ADMINISTRATEUR DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
 Domtar Inc.

Northumbrian Water Group PLC

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	17/19 – 89 %
Conseil d'administration	16/17 – 94 %
Comité d'audit	4/6 – 67 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération	9/9 – 100 %
Comité à vocation particulière	6/7 – 86 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
15 février 2012	25 135 ¹⁾	7 016 ²⁾	32 151	348 840 \$ ⁶⁾	Oui	
15 février 2011	16 890 ¹⁾	6 918 ²⁾	23 808	271 409 \$ ⁶⁾	Oui	
Variation	8 245	98	8 343	77 431 \$		

Nom**J. Scott McCain**

Âge : 55 ans
 Résidence : Toronto
 (Ontario) Canada
 Administrateur depuis le
 24 avril 1995
 Non indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Produits de consommation emballés,
 commerce international, haute
 direction, finance, produits
 alimentaires et agriculture, fusions et
 acquisitions, travaux techniques et
 gestion de projet.

Profession principale et biographie

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

BIOGRAPHIE : Avant de se joindre à la société Les Aliments Maple Leaf, en 1995, M. McCain était vice-président, Production, de McCain Foods Limited au Canada, société à laquelle il s'était joint en 1978 et où il a gravi les échelons pour occuper des postes supérieurs dans la fabrication et l'exploitation. Il est administrateur de Boulangerie Canada Bread, Limitée, administrateur de McCain Foods Group Inc. et membre du conseil d'administration de l'université Mount Allison. M. J.S. McCain est candidat au poste d'administrateur sur proposition de M. M.H. McCain conformément aux modalités de l'accord sur la gouvernance McCain.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
 Boulangerie Canada Bread, Limitée

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

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

Fonctions au sein du conseil et des comités et présence aux réunions en 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	8/8 – 100 %
Conseil d'administration	16/17 – 94 %

TITRES DÉTENUS : ⁴⁾

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions		Respect des exigences en matière de détention d'actions
			ordinaires et des UAD	Valeur de marché	
15 février 2012	405 194 ¹⁾	0 ²⁾	405 194	4 396 355 \$ ⁶⁾	Oui
15 février 2011	276 149 ¹⁾	0 ²⁾	276 149	3 148 099 \$ ⁶⁾	Oui
Variation	129 045	Néant	129 045	1 248 256 \$	

Nom**Michael H. McCain**

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

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Produits de consommation emballés, commerce international, relations gouvernementales, haute direction, finance, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, produits alimentaires et agriculture, ressources humaines, fusions et acquisitions, technologie de l'information, travaux techniques et gestion de projet.

Profession principale et biographie

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

BIOGRAPHIE : M. McCain s'est joint à la société Les Aliments Maple Leaf en avril 1995 à titre de président et chef de l'exploitation. Auparavant, il a œuvré 16 ans auprès de McCain Foods Limited au Canada et aux États-Unis. Avant son départ de cette dernière, en mars 1995, il occupait les fonctions de président et chef de la direction de McCain Foods USA Inc. En janvier 1999, M. McCain a été nommé chef de la direction des Aliments Maple Leaf. Il est président du conseil et administrateur de Boulangerie Canada Bread, Limitée et administrateur de McCain Capital Inc., du American Meat Institute, de la Fondation de CAMH (Centre de toxicomanie et de santé mentale), de MaRS Discovery District, de la Banque Royale du Canada et du Conseil canadien des chefs d'entreprise. Il est également membre du comité consultatif économique du gouvernement d'Ontario. M. M.H. McCain est candidat au poste d'administrateur sur proposition de M. M.H. McCain conformément aux modalités de l'accord sur la gouvernance McCain.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
 Banque Royale du Canada – Membre du comité de gestion des risques et du comité de la gouvernance d'entreprise et des affaires publiques

Boulangerie Canada Bread, Limitée

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

Interpénétration de conseils d'administration de sociétés ouvertes externes avec W. Geoffrey Beattie au conseil de la Banque Royale du Canada.³⁾

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	8/8 – 100 %
Conseil d'administration	17/17 – 100 %

TITRES DÉTENUS :⁴⁾

Année	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
	UAD				
15 février 2012	45 773 783 ¹⁾	0 ²⁾	45 773 783	496 645 546 \$ ⁶⁾	Oui
15 février 2011	783 138 ¹⁾	0 ²⁾	783 138	8 927 773 \$ ⁶⁾	Oui
Variation	44 990 645	Néant	44 990 645	487 717 773 \$	

Nom**Diane E. McGarry**

Âge : 62 ans
 Résidence : Fripp Island
 (Caroline du Sud) États-Unis
 Administratrice depuis le 14 décembre
 2005
 Indépendante

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Commerce international, haute direction, finance, gouvernance d'entreprise et conseils d'administration, ressources humaines, travaux techniques et gestion de projet.

Profession principale et biographie

PROFESSION : administratrice de sociétés

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

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

ADMINISTRATRICE DES SOCIÉTÉS SUIVANTES DANS LES CINQ DERNIÈRES ANNÉES :
 Omnova Solutions Inc.

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	17/17 – 100 %
Conseil d'administration	16/17 – 94 %
Présidente, Comité d'audit	6/6 – 100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3/3 – 100 %
Comité à vocation particulière	3/7 – 43 %

TITRES DÉTENUS :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions		Respect des exigences en matière de détention d'actions
			ordinaires et des UAD	Valeur de marché	
15 février 2012	0 ¹⁾	31 817 ²⁾	31 817	345 216 \$ ⁶⁾	Oui
15 février 2011	0 ¹⁾	24 013 ²⁾	24 013	273 751 \$ ⁶⁾	Oui
Variation	Néant	7 804	7 804	71 465 \$	

Nom**James P. Olson**

Âge : 62 ans
 Résidence : Winston Salem,
 (Caroline du Nord) États-Unis
 Administrateur depuis le 28 avril 2011
 Indépendant

**DOMAINES D'EXPERTISE :**

Produits de consommation emballés,
 commerce international, gouvernance
 d'entreprise et conseils
 d'administration, industrie de
 l'alimentation, gestion du
 changement, fusions et acquisitions et
 restructuration, travaux techniques et
 gestion de projet.

Profession principale et biographie

PROFESSION : administrateur de sociétés

BIOGRAPHIE : M. Olson possède 35 années d'expérience dans l'industrie de l'alimentation et des boissons, dont 17 années à titre de haut dirigeant pour de nombreux grands fabricants de produits alimentaires et de boissons à l'échelle mondiale. Il est premier vice-président, Exploitation retraité de PepsiCo International, fabricant mondial de produits alimentaires et de boissons. De 2002 à 2006, il a occupé ce poste pour la division Europe, Moyen-Orient et Afrique de PepsiCo, fonction dans le cadre de laquelle il était responsable de l'ensemble des activités de fabrication, de distribution et d'achat de même que des travaux techniques. De 1999 à 2002, M. Olson a été vice-président, Exploitation de Ernest & Julio Gallo Winery, l'un des plus importants producteurs de vins au monde, pour lequel il s'occupait de l'ensemble des activités liées aux vignobles, à l'approvisionnement, à la production, à l'embouteillage et à la distribution. M. Olson a également été vice-président de l'exploitation pour Frito-Lay Canada de 1990 à 1992.

M. Olson a déjà été administrateur de Snack Food Ventures Europe, une coentreprise de PepsiCo et de General Mills en Europe de l'Ouest, de même que de la European Snack Food Association. Il a également été administrateur de United Way of Central Carolinas (Centraide). En 2011, M. Olson a reçu de la National Association of Corporate Directors Board Leadership un certificat de membre honoraire (*fellow certificate*) pour avoir suivi une série de cours magistraux rigoureux portant sur les meilleures pratiques applicables aux conseils d'administration ou aux comités.

ADMINISTRATEUR ACTUEL ET MEMBRE DE COMITÉ(S) DES SOCIÉTÉS OUVERTES SUIVANTES :
 Winn-Dixie Stores, Inc. – Membre du comité de la rémunération et du comité de nomination et de gouvernance d'entreprise

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

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

FONCTIONS AU SEIN DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS EN 2011 :

Toutes les réunions régulières du conseil et des comités	13/13 – 100 %
Conseil d'administration	12/12 – 100 %
Comité d'audit	4/4 – 100 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3/3 – 100 %
Comité à vocation particulière	7/7 – 100 %

TITRES DÉTENUS :⁸⁾

Année	Actions		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur de marché	Respect des exigences en matière de détention d'actions
	ordinaires	UAD			
15 février 2012	0 ¹⁾	8 762 ²⁾	8 762	95 075 \$ ⁶⁾	s.o. ⁸⁾
15 février 2011	0	0	0	0	s.o. ⁸⁾
Variation	Néant	8 762	8 762	95 075 \$	

Notes :

- 1) Nombre d'actions ordinaires des Aliments Maple Leaf Inc. détenues en propriété réelle, directement ou indirectement, ou sur lesquelles un contrôle ou une haute main est exercé, tel qu'il a été déclaré par les candidats respectifs au 15 février 2012.
- 2) Nombre d'UAD détenues par chaque administrateur aux termes du plan d'unités d'actions différées (le « plan d'UAD ») pour les administrateurs, au 15 février 2012. Le plan est décrit dans la présente circulaire, sous la rubrique « Rémunération des administrateurs », à la page 32.
- 3) Administrateurs ayant siégé ensemble aux conseils d'autres sociétés ouvertes non liées en date du 22 mars 2012. MM. J.S. McCain et M.H. McCain sont des administrateurs de la filiale détenue à 90 % de la société, Boulangerie Canada Bread, Limitée.
- 4) MCI est propriétaire de 45 773 783 actions ordinaires de la société, soit 32,69 % des actions ordinaires émises et en circulation de la société. M. Michael H. McCain est le propriétaire réel exclusif de MCI, et il exerce un contrôle exclusif sur celle-ci. Avant le décès de M. Wallace McCain en 2011, les 43 890 784 actions des Aliments Maple Leaf détenues par McCain Capital Corporation étaient contrôlées par la fiducie familiale Wallace McCain Family Trust, elle-même contrôlée par M. Wallace McCain. Conformément aux souhaits de ce dernier, le contrôle des actions de la société détenues par McCain Capital Corporation a été transféré à M. Michael H. McCain. Par ailleurs, 549 861 actions additionnelles détenues par la société de placement personnelle de M. Wallace McCain ont également été vendues à M. Michael H. McCain. M. Boland est président et chef de la direction de WFC, qui détient 15 894 413 actions ordinaires (11,35 %) de la société.
- 5) M. Bragg détient 48 530 actions ordinaires de Boulangerie Canada Bread, Limitée, filiale des Aliments Maple Leaf Inc.
- 6) Les cours de clôture de l'action de la société étaient de 11,40 \$ et de 10,85 \$ respectivement, le 15 février 2011 et le 15 février 2012.

- 7) M. Boland s'est joint au conseil le 23 février 2011. M. Boland est président et chef de la direction de WFC, qui détient 11,35 % des actions ordinaires de la société. Aux termes de ses conditions d'emploi à WFC, M. Boland ne peut détenir d'actions additionnelles de la société. Par conséquent, M. Boland a été exempté des exigences en matière d'actionnariat.
- 8) M. Olson s'est joint au conseil le 28 avril 2011, après avoir été élu par les actionnaires de la société.

Les administrateurs de la société sollicitant un nouveau mandat lors de l'assemblée siègent aux comités du conseil d'administration suivants :

MEMBRES ET PRÉSIDENTS DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DES ALIMENTS MAPLE LEAF INC. ¹⁾

	Comité d'audit	Comité de gouvernance d'entreprise	Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	Comité des ressources humaines et de la rémunération
Administrateurs en poste sollicitant un nouveau mandat				
W.G Beattie		✓		✓
G.A. Boland		✓		✓
J.L. Bragg	✓		✓	
J. Gandz			Président	✓
C.R. Lamoureux	✓			✓
D.E. McGarry	Présidente		✓	
J.P. Olson	✓		✓	
Administrateurs en poste ne sollicitant pas un nouveau mandat				
P. Crawford		✓		✓
J.F. Hankinson	✓	Président		
C.M. Hošek		✓	✓	
G.R. Ritchie			✓	Président

Note :

- 1) Quatre administrateurs de la société ne sollicitent pas un nouveau mandat. Il s'agit de M. Purdy Crawford, de M. Jim Hankinson, de M. Gordon Ritchie et de Mme Chaviva Hošek. M. Hankinson occupe actuellement le poste de président du Comité de gouvernance d'entreprise et M. Ritchie, celui de président du Comité des ressources humaines et de la rémunération. Si les administrateurs qui sollicitent un nouveau mandat sont effectivement élus lors de l'assemblée, de nouveaux présidents seront nommés à ces comités parmi les candidats élus. MM. J.S. McCain et M.H. McCain ne siègent à aucun comité du conseil puisqu'ils ne sont pas des administrateurs indépendants.

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 cette époque. La nomination doit être approuvée par la majorité des voix à l'assemblée annuelle.

Pour les exercices clos les 31 décembre 2011 et 2010, les honoraires payés par la société pour les services assurés par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. sont ventilés dans le tableau ci-après. Chaque année, le Comité d'audit revoit un sommaire des services assurés par les auditeurs 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 non liés à l'audit qui doivent être exécutés par les auditeurs externes. Tout mandat accordé par la société à KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. pour des services non liés à l'audit doit être approuvé au préalable par le Comité d'audit. Entre les réunions du Comité d'audit, le président du Comité d'audit se voit déléguer l'autorité d'approuver les mandats. Ces approbations sont présentées au Comité d'audit dans son ensemble à sa réunion suivante. La politique interdit également la prestation, par KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L., de divers services qui, de l'avis du Comité d'audit, pourraient avoir une incidence sur l'indépendance de KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L.

Au cours des deux derniers exercices, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. n'a fourni aucun des services suivants à la société :

i) services de tenue de livres et autres services liés aux registres comptables ou aux états financiers; ii) service de conception et de mise en œuvre de systèmes d'information financière; iii) services d'évaluation, opinions sur l'équité du prix offert et rapports sur les apports en nature; iv) services actuariels; v) services d'impartition de l'audit interne; vi) fonctions de gestion; vii) ressources humaines; viii) services de courtage, de conseils en placement ou de services bancaires d'investissement; ix) services juridiques et services d'experts-conseils non liés à l'audit.

Description	2011 \$	2010 \$
Honoraires d'audit ¹⁾	2 479 968	2 182 952
Honoraires pour services connexes à l'audit ²⁾	569 117	432 960
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	550 318	703 445
Tous les autres honoraires ⁴⁾	–	558 965
Total des honoraires	3 599 403 \$	3 878 322 \$

Notes :

- 1) Audit des états financiers annuels et examen des états financiers trimestriels des Aliments Maple Leaf (y compris l'audit et l'examen des filiales).
- 2) Services connexes à l'audit, regroupant principalement les procédés d'audit à des fins de conformité et à des fins commerciales, notamment les services d'assistance à la préparation du prospectus simplifié de 2010, l'audit des états financiers des régimes de retraite des employés qui ne sont pas compris dans les honoraires d'audit, le rapport sur les procédés spécifiés mis en œuvre à l'égard de programmes réglementaires, gouvernementaux et contractuels, les services de consultation comptable, les lettres d'accord présumé et d'autres services.
- 3) Pour les services liés aux prix de transfert, à la planification et à l'observation fiscales au Canada et à l'échelle internationale et aux impôts indirects.
- 4) Pour les produits et services autres que ceux compris dans 1) à 3). Les honoraires de 2010 avaient trait à l'assistance fournie à la société dans le cadre de la vente d'une unité opérationnelle.

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 la rubrique portant sur la rémunération des hauts dirigeants de la présente circulaire, y compris dans la lettre du président du Comité des ressources humaines et de la rémunération débutant à la page 37 de la présente circulaire et dans l'analyse de la rémunération qui suit cette lettre.

Le conseil a décidé en 2011 que les actionnaires devraient avoir l'occasion de se prononcer par vote sur l'approche de la société en matière de rémunération des hauts dirigeants. Par conséquent, il a adopté une politique aux termes de laquelle se tiendra, à chaque assemblée annuelle, un vote consultatif non exécutoire portant sur l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants, qui est divulguée dans la présente circulaire rédigée aux fins de l'assemblée. 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.

Au cours de l'assemblée annuelle qui a eu lieu en avril 2011, pour la première fois, les actionnaires ont eu l'occasion de s'exprimer par vote sur l'approche à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants de la société. À cette assemblée, les actionnaires ont appuyé l'approche à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants de la société, environ 88,5 % des votes étant favorables à la résolution non exécutoire portant sur la rémunération des hauts dirigeants.

Nous vous invitons à examiner attentivement la rubrique portant sur la rémunération des hauts dirigeants, qui débute à la page 32 de la présente circulaire, avant de vous prononcer sur cette question. Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter EN FAVEUR de la résolution et, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter EN FAVEUR de 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 de sollicitation de procurations de la société transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012. »

Puisque le vote est consultatif, il ne liera pas les membres du conseil. Toutefois, le Comité des ressources humaines et de la rémunération 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 à la société, à l'adresse investorrelations@mapleleaf.ca.

RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

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

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

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

1. Mandat du conseil

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

2. Stratégie d'entreprise

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

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

En 2006, en réponse à un nombre de facteurs sectoriels et commerciaux, la société a effectué une étude détaillée de ses entreprises et activités liées aux protéines animales. Cette étude a abouti à une révision de son modèle de gestion qui a été annoncée en octobre 2006. En 2007 et par la suite en 2008, le conseil a supervisé la mise en œuvre de cette stratégie, des mises au point et des présentations écrites détaillées lui ayant été transmises par la direction au cours de chacune de ses réunions régulières. En 2008, les progrès de la transformation stratégique ont ralenti lorsque la société a procédé à un important rappel de produits de viande prêts à manger en raison d'une contamination à la bactérie *Listeria monocytogenes*. La crise financière mondiale amorcée en 2008 s'est ajoutée aux enjeux touchant la société, les marchés du crédit affaiblis ayant entravé la capacité de la société à vendre certains actifs qui n'étaient plus stratégiques.

En 2009, la société a repris son analyse et son examen d'une transformation stratégique et elle a adopté un nouveau modèle de gestion en septembre 2009. Le conseil a demandé à la direction d'élaborer un plan de mise en œuvre de cette orientation stratégique. La direction a procédé à une étude et analyse approfondie, notamment en tenant des consultations avec ses pairs du secteur, ses principaux fournisseurs de matériel et des consultants externes, pour concevoir une stratégie et un plan de mise en œuvre par étape rigoureusement détaillés. En 2010, le conseil a reçu des mises à jour régulières de l'élaboration du plan et il a orienté la direction. Le conseil, par l'intermédiaire du Comité à vocation particulière, a mis à contribution des conseillers financiers indépendants pour examiner d'autres stratégies de création de valeur qui pourraient servir à maximiser la valeur de la société pour les actionnaires. Les conseillers indépendants ont fait part de leurs conclusions directement au conseil, lequel a déterminé que le nouveau plan de création de valeur de la société donnerait lieu à une valeur considérablement

plus importante pour les actionnaires que toute autre stratégie. En septembre 2010, le conseil a approuvé le nouveau plan de création de valeur qui prévoyait, entre autres, la construction de deux nouvelles usines à grande échelle, à savoir une boulangerie à Hamilton, en Ontario, qui a été mise en service au milieu de 2011, et une nouvelle usine de viandes préparées à grande échelle, dont la construction devrait débuter en 2012.

Une fois le plan approuvé, le conseil a demandé aux conseillers financiers indépendants d'étudier un certain nombre d'autres façons de financer les besoins en capital découlant du nouveau plan d'affaires pour s'assurer que toutes les mesures prudentes avaient été prises afin de garantir une mise en œuvre fructueuse du plan.

Tout au long de 2011, le conseil a surveillé les progrès de la société en ce qui a trait aux éléments à court terme du plan de création de valeur. En juin 2011, avant de décider s'il fallait entreprendre la dernière phase du plan de création de valeur, le conseil a constitué un groupe de travail formé d'administrateurs indépendants. Ce groupe de travail a effectué une analyse détaillée de tous les éléments stratégiques, financiers et opérationnels de la dernière phase du plan, y compris les rendements attendus et les risques potentiels. Les résultats de l'étude du groupe de travail, jumelés à l'analyse préparée par la direction à la demande du groupe de travail, ont été présentés à l'ensemble du conseil, qui en a débattu.

Après l'achèvement du processus décrit ci-dessus, en octobre 2011, le conseil a approuvé la dernière phase du plan de création de valeur, y compris des investissements dans les infrastructures et les technologies répartis sur trois ans et visant à établir des réseaux de production et de distribution de viandes préparées de calibre international. L'ensemble du conseil surveille l'avancement du plan de création de valeur au moyen des rapports détaillés qui sont soumis à chaque réunion ordinaire.

3. Planification de la relève

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

4. Communication du conseil avec les intéressés

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

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

En 2010, à la lumière des changements potentiels à l'actionnariat de la société, qui se sont ensuite matérialisés, certains administrateurs ont également discuté avec les investisseurs et les autres actionnaires. Plus précisément, en novembre 2010 et dans le cadre de la vente annoncée des actions de la société détenues par le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (RREO) de même que de la démission de deux membres du conseil provenant du RREO, un comité à vocation particulière du conseil se composant d'administrateurs indépendants a été formé pour appuyer l'engagement de la société à renouveler le conseil. Deux membres de ce comité à vocation particulière ont rencontré les plus importants actionnaires de la société pour obtenir leur point de vue sur un certain nombre de questions liées à la société et à sa gouvernance.

5. Gouvernance d'entreprise
Le Comité de gouvernance d'entreprise du conseil a pour responsabilités d'élaborer les principes directeurs, politiques et procédés en matière de gouvernance d'entreprise en vue de leur mise en œuvre par le conseil ainsi que de recommander toute amélioration pouvant y être apportée.
6. 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, qui sont décrites dans une description de tâches, comprennent 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.

STRUCTURE ET COMPOSITION DU CONSEIL

1. Président du conseil
Après l'avoir approuvée, le conseil revoit à l'occasion la description de tâches du président du conseil. Dans ce document sont énoncées les responsabilités et les obligations de reddition de comptes du président, dont celles d'élaboration de l'ordre du jour des réunions du conseil, de présidence de ces rencontres ainsi que des assemblées des actionnaires et d'évaluation des administrateurs et de l'ensemble du conseil. En 2011, M. Wallace McCain, qui était alors président du conseil, est décédé; le conseil a nommé M. Purdy Crawford, administrateur indépendant, au poste de président non dirigeant du conseil.
2. Premier administrateur
Les fonctions du premier administrateur sont énumérées dans sa description de poste. Ce dernier est choisi parmi les administrateurs indépendants pour présider les réunions à huis clos des administrateurs indépendants et pour assurer la liaison entre la direction et le conseil. Le premier administrateur s'acquitte aussi des autres responsabilités que les administrateurs indépendants lui confient. Étant donné que M. Purdy Crawford, administrateur indépendant, a été nommé président non dirigeant du conseil, le poste de premier administrateur n'a plus à être pourvu.
3. Taille du conseil et sélection des nouveaux candidats au poste d'administrateur
En vertu des statuts de la société, le conseil doit comprendre au moins huit administrateurs, mais pas plus de 18. Le conseil est libre de choisir le nombre de ses membres à l'intérieur de ces paramètres. Le Comité de gouvernance d'entreprise gère la nomination des nouveaux administrateurs. Actuellement, il compte 13 membres. Si les candidats aux postes d'administrateurs mentionnés dans la présente circulaire sont élus, le conseil sera composé de dix membres à la suite de l'assemblée. Quatre membres actuels, M. Purdy Crawford, M. Jim Hankinson, M. Gordon Ritchie et Mme Chaviva Hošek, ne sollicitent pas un nouveau mandat, et un nouvel administrateur indépendant sera nommé.

En janvier 2011, à la suite des réunions qu'elle a tenues avec ses actionnaires importants, la société a retenu les services de Russell Reynolds Associates (« RRA ») pour trouver des candidats au poste d'administrateur, et elle a donné à RRA ses instructions quant aux compétences et à l'expérience que devaient posséder les nouveaux candidats. Un candidat, James P. Olson, a été repéré dans le cadre du processus de recherche, et il a été élu au conseil à l'assemblée des actionnaires qui a eu lieu en avril 2011.

En janvier 2012, le Comité de gouvernance d'entreprise a retenu les services de RRA pour trouver des candidats qui feront partie de la liste d'administrateurs en nomination aux fins de l'élection au conseil à l'assemblée des actionnaires qui aura lieu le 2 mai 2012. Le Comité de gouvernance d'entreprise de la société a aussi formé un comité d'administrateurs indépendants (le « Comité de sélection ») qui doit trouver des candidats avec l'aide de RRA. Le Comité de sélection était formé de M. J. Gandz, qui agit à titre de président, de M. J.P. Olson et de M. C.R. Lamoureux.

Entente avec West Face

La société a conclu une entente avec West Face Capital datée du 2 février 2011 (l'« entente avec West Face »), qui est accessible au public sur le site Web de SEDAR. L'entente avec West Face stipule, entre autres dispositions, que :

- i) M. Gregory A. Boland, chef de la direction de WFC, est nommé au conseil, au Comité des ressources humaines et de la rémunération et au Comité de gouvernance d'entreprise, avec prise d'effet le 23 février 2011, soit la date de la première réunion du conseil suivant la signature de l'entente avec West Face;
- ii) WFC a accepté de retirer sa demande quant à la tenue d'une assemblée des actionnaires et de cesser ses activités de sollicitation;
- iii) la société a convenu de nommer les membres du conseil en poste à cette date de même que M. Boland et un nouvel administrateur indépendant en vue d'être élus à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011;
- iv) si M. Boland (ou, dans certains cas, une autre personne nommée par WFC) n'est pas nommé au poste d'administrateur en 2012, tant que WFC continuera de détenir au moins 7,5 % des actions en circulation de la société, WFC ne sera plus assujettie à des restrictions relatives à ses activités de sollicitation;
- v) le conseil réduira de 14 à 10 ou 12 le nombre d'administrateurs qui seront candidats en vue de l'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2012; dans le deuxième cas, quatre des administrateurs sortants ne seront pas nommés de nouveau et le conseil nommera deux nouveaux administrateurs indépendants.

Accord sur la gouvernance McCain

En juin 2011, le conseil a été informé que, en relation avec diverses étapes de planification successorale entreprises conformément à la volonté et aux instructions de feu M. Wallace McCain, McCain Capital Corporation (« MCC ») et les actionnaires de MCC avaient convenu de transférer la propriété bénéficiaire de la totalité des 43 890 784 actions ordinaires des Aliments Maple Leaf que détient MCC, ce qui représente environ 31,3 % des actions ordinaires émises et en circulation du capital de la société, à M. Michael H. McCain, président et chef de la direction de la société. Le 28 juillet 2011, la société a conclu un accord avec M. Michael H. McCain et MCC (l'« accord sur la gouvernance McCain »), qui peut être consulté en anglais sur le site de SEDAR. L'accord sur la gouvernance McCain stipule, entre autres dispositions, à propos de la nomination des administrateurs, que :

- i) MCC et, par suite de l'achèvement de la réorganisation, M. McCain auront le droit de nommer un nombre d'administrateurs de la société proportionnel à leur participation dans la société;
- ii) tous les administrateurs siégeant au conseil, mis à part ceux qui sont nommés en vertu du point i) ci-dessus et celui qui est nommé par WFC, seront, sauf dans certaines circonstances, des administrateurs indépendants de la direction, de M. McCain, de MCC et de WFC.

L'accord sur la gouvernance McCain stipule également que :

- iii) la société n'entreprendra aucune action visant à empêcher le transfert des actions que détient MCC à M. McCain;
- iv) MCC et, par suite de l'achèvement de la réorganisation, M. McCain conviennent d'exercer les droits de vote rattachés à la totalité des actions qu'ils détiennent en faveur de l'adoption du régime de droits des actionnaires.

Le Comité de gouvernance d'entreprise tient à jour une liste d'habiletés que doivent posséder les nouveaux candidats afin de s'en inspirer dans sa recherche et sa sélection de nouveaux administrateurs. Le Comité demande aux autres administrateurs de lui fournir les noms de candidats éventuels. Le Comité de gouvernance d'entreprise ajoute les noms des candidats éventuels qui répondent aux besoins du conseil à une liste de candidats qualifiés à partir de laquelle sont faites les nominations. En 2011 et au début de 2012, le Comité de gouvernance d'entreprise a examiné l'âge et les années de service des administrateurs actuels ainsi que le désir de certains de se retirer du conseil. Le Comité de gouvernance d'entreprise a établi quels administrateurs allaient être renommés à l'assemblée annuelle. Le Comité de sélection a ensuite déterminé les compétences et l'expérience que les nouveaux candidats doivent posséder, ce qui lui a permis de définir les critères de nomination qui guideront sa tâche.

4. Indépendance des administrateurs

Le conseil a adopté une politique aux termes de laquelle la majorité de ses membres doivent être indépendants. La notion d'« indépendance » signifie, pour le conseil, que les administrateurs 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. Le conseil a conclu qu'un administrateur qui n'est pas autrement lié à la société ou à sa direction sera considéré comme indépendant nonobstant l'existence d'une relation avec l'un ou l'autre de ses actionnaires. La société n'a plus d'actionnaire contrôlant.

Pour les besoins du comité d'audit, un administrateur ne peut être considéré comme indépendant s'il ne satisfait pas à la définition d'indépendance des administrateurs que stipulent les lois sur les valeurs mobilières pertinentes. Une fois l'an, le conseil reçoit le rapport du Comité de gouvernance d'entreprise sur l'indépendance des administrateurs.

Le conseil considère que la présence au conseil de candidats provenant d'actionnaires importants est constructive et qu'elle contribue à une gouvernance efficace. Par conséquent, il a convenu de nommer un nombre d'administrateurs choisis par Michael McCain proportionnel à sa participation dans la société. Pour l'assemblée annuelle de 2012, ces candidats sont M. Michael H. McCain et M. J. Scott McCain. C'est pourquoi il a convenu, dans le cadre de l'entente avec West Face, de nommer M. Boland, chef de la direction de WFC, au poste d'administrateur.

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.G. Beattie	✓	
G.A. Boland	✓	
J.L. Bragg	✓	
P. Crawford	✓	
J. Gandz	✓	
J.F. Hankinson	✓	
C.M. Hošek	✓	
C.R. Lamoureux	✓	
D.E. McGarry	✓	
J.P. Olson	✓	
G. Ritchie	✓	
J.S. McCain		Président et chef de l'exploitation du Groupe agro-alimentaire
M.H. McCain		Président et chef de la direction

Indépendance de Purdy Crawford, C.C.

En 2010, la société a pris connaissance de questions relatives à l'indépendance de Purdy Crawford, alors premier administrateur de la société. Il incombe au Comité de gouvernance d'entreprise d'évaluer l'indépendance des administrateurs. Dans le cadre de son évaluation, le Comité recueille l'information pertinente pour déterminer cette indépendance. Le Comité de gouvernance d'entreprise a évalué les relations de M. Crawford et les autres facteurs pertinents. Il a conclu que ce dernier était indépendant aux termes des lois sur les valeurs mobilières applicables et qu'il n'a pas de relation importante directe ou indirecte avec la société qui pourrait, de l'avis du conseil, raisonnablement interférer avec l'exercice du jugement indépendant de M. Crawford.

Plus précisément, les questions relatives à l'indépendance de M. Crawford par rapport à la société avaient trait à sa relation avec MCC, plus important actionnaire de la société, à sa relation personnelle avec la famille McCain, qui contrôle MCC, à sa relation avec le conseiller juridique de la société, Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l., et au fait que sa fille est une employée de la société.

En ce qui concerne sa relation avec MCC, la société a été avisée que M. Crawford n'est plus administrateur de MCC. Néanmoins, M. Crawford n'était pas salarié, dirigeant ou actionnaire de MCC et ne l'a jamais été. La société a également été informée qu'il n'avait reçu aucune rémunération de MCC autre que les jetons de présence et le remboursement de dépenses que prévoit normalement son rôle d'administrateur de MCC. La société considère qu'il a agi à titre d'administrateur indépendant de MCC.

En ce qui concerne sa relation avec Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l., M. Crawford est un ancien associé à la retraite du cabinet, et il porte le titre honorifique d'« avocat-conseil » du cabinet. La société considère que M. Crawford n'est pas associé, membre ni dirigeant du cabinet, qu'il n'a pas droit à une quote-part du bénéfice du cabinet et qu'il ne reçoit aucun salaire ni prime du cabinet. En outre, la société comprend qu'il n'obtient aucun avantage financier relativement au travail qu'effectue le cabinet pour la société. La société comprend que M. Crawford a pris sa retraite du cabinet en 1985 et qu'il a obtenu son titre honorifique d'« avocat-conseil » en 2000.

Quant à la fille de M. Crawford, elle est une employée de la société. Toutefois, elle ne fait pas partie de la direction ni n'occupe un poste de haut dirigeant de la haute direction de la société, pas plus qu'elle n'occupe de poste semblable ou équivalent.

5. Durée du mandat des administrateurs

Le conseil apprécie la connaissance de l'entreprise et de ses activités que les administrateurs acquièrent sur une longue période. C'est pourquoi il a établi qu'il n'était pas souhaitable de limiter la durée du mandat de ses membres puisque cela obligerait certains administrateurs qui possèdent une connaissance approfondie de l'entreprise à quitter le conseil. Le conseil s'appuie plutôt sur son processus d'évaluation du rendement pour assurer le maintien de l'efficacité de chaque administrateur. Malgré les principes généraux, le Comité de gouvernance d'entreprise a pris en compte la durée du mandat et l'âge des administrateurs dans le cadre de son processus de renouvellement du conseil entrepris en 2011 et en 2012.

6. Composition du conseil

Le Comité de gouvernance d'entreprise passe en revue les compétences, les aptitudes et les qualités des candidats au poste d'administrateur. Cet examen a pour objet de garantir que le conseil est formé de membres qui, à son avis, cumulent les compétences et l'expérience pouvant le mieux assurer une saine gestion de la société. Le Comité de gouvernance d'entreprise tient compte du fait qu'il est souhaitable qu'une certaine diversité des caractéristiques personnelles, à savoir l'âge, le sexe, le lieu de résidence et l'origine ethnique, existe au sein du conseil. Cependant, tous les administrateurs doivent faire preuve d'une moralité, d'une éthique professionnelle, d'une intégrité et d'un sens des valeurs irréprochables et ils doivent s'engager à défendre les intérêts à long terme des actionnaires. Ils doivent également faire preuve d'un esprit critique, d'objectivité, de sens commun et de jugement. 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.

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 caractéristiques d'ordre personnel et autres dont il est fait mention ci-dessus. Ces compétences sont exposées dans le tableau suivant :

Compétence	W.G. Beatie	G.A. Boland	J.L. Bragg	P. Crawford	J. Gandz	J.F. Hankinson	C.M. Hošek	C.R. Lamoureux	J.P. Olson	J.S. McCain	M.H. McCain	D.E. McGarry	G. Ritchie
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. Compétences en enseignement et en formation et connaissance du milieu universitaire.			✓	✓	✓		✓						✓
Expérience comme chef de la direction ou de l'exploitation. Expérience dans l'exploitation à titre de chef de la direction ou de l'exploitation d'une société cotée en bourse ou d'une importante organisation.			✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences en finance. Expérience dans les domaines de la comptabilité, de la présentation de l'information financière et des finances des entreprises.	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Droit. Formation ou expérience en droit relative aux entreprises commerciales.	✓	✓	✓	✓									
Gouvernance d'entreprise et conseils d'administration. Expérience à titre de membre de conseils d'administration 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 projet. Expérience auprès d'organisations ayant entrepris d'importants projets d'investissement en immobilisations.			✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓

Dans le cadre de l'entente avec West Face, la société a nommé M. Gregory Boland, chef de la direction de WFC, au conseil et a convenu de présenter un candidat supplémentaire au poste d'administrateur indépendant aux fins de l'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2011. En procédant à la recherche de cet administrateur indépendant, le conseil a déterminé qu'une expérience en matière de dépenses d'investissement évolutives importantes est souhaitable et, par conséquent, il a proposé James P. Olson comme candidat en 2011. En 2012, le conseil a formé un Comité de sélection dont le mandat est de chercher d'autres nouveaux administrateurs. Cette recherche devait porter sur l'administrateur qui occuperait le poste de président externe de la société en remplacement de M. Crawford, qui a annoncé son départ. Le Comité de gouvernance d'entreprise a retenu les services d'une société d'experts-conseils internationale spécialisée en recherche de cadres, qui aidera le Comité de sélection. Au cours des recherches, l'honorable David Emerson a été retenu comme candidat et sera nommé au conseil au cours de l'assemblée annuelle. Après l'assemblée annuelle, le conseil a l'intention de nommer M. Emerson au poste de président du conseil. Le conseil est d'avis que les administrateurs nommés possèdent les compétences et l'expérience nécessaires pour garantir qu'il peut, en tant que groupe, remplir son mandat et contribuer à la réussite de la société. Le processus de renouvellement du conseil devrait cependant se poursuivre; le conseil peut, si des candidats qui conviennent sont trouvés, nommer d'autres administrateurs avant l'assemblée annuelle de 2013.

À l'assemblée annuelle de 2012, quatre administrateurs au service du conseil depuis longtemps quitteront leur poste; il s'agit de MM. Hankinson, Crawford et Ritchie, qui siègent au conseil depuis 17 ans, et de Mme Hošek, qui en est membre depuis 10 ans. Si on ajoute le départ de M. Wallace McCain, décédé en 2011, cinq administrateurs auront quitté le conseil depuis le début de 2011, alors que trois s'y sont joints. Selon le conseil, ces changements répondent au besoin de renouvellement et de continuité pendant la période de mise en œuvre du plan de création de valeur.

7. Vote pour l'élection individuelle des administrateurs

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

Les administrateurs qui ont chacun une majorité de voix en leur faveur à l'occasion de l'assemblée d'élection (ou, s'il y a moins de trois administrateurs, le conseil plénier) doivent décider s'ils acceptent ou refusent cette démission. Un communiqué de presse révélant leur décision (et les motifs de leur refus de la démission, le cas échéant) doit être diffusé dans les 90 jours suivant l'assemblée d'élection.

Le conseil est d'avis que le fait de fonder cette politique sur les droits de vote rattachés aux actions représentées par des procurations remises à l'avance est approprié. En avril 2011, plus de 99 % des droits de vote rattachés à toutes les actions devant être exercés à l'assemblée annuelle des actionnaires l'ont été par voie de procurations remises à l'avance.

8. Orientation et formation des administrateurs

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

Dans le cadre des activités d'orientation des nouveaux administrateurs, des renseignements leur sont transmis au sujet de la société et de ses activités ainsi que de la structure du conseil et de ses comités. Chaque nouvel administrateur rencontre, en privé, les hauts dirigeants des unités et divisions opérationnelles et administratives afin de connaître les différentes méthodes et activités de la société. Au cours des rencontres, les nouveaux administrateurs peuvent juger des compétences et aptitudes de l'équipe de direction. La charge de travail et le temps à y consacrer sont clairement expliqués aux candidats au poste d'administrateur avant leur mise en candidature. En 2011, la direction a présenté de manière détaillée aux nouveaux administrateurs la stratégie, les études et les analyses que le conseil a prises en compte dans son évaluation et son approbation éventuelle du plan de création de valeur complet d'octobre 2010. Cette présentation a permis aux nouveaux administrateurs d'acquiescer suffisamment d'informations pour être en mesure de contribuer aux débats du conseil sur la dernière phase du plan de création de valeur en 2011.

De manière plus générale, des exposés et des rapports sur les unités et divisions opérationnelles et administratives sont présentés régulièrement au conseil plénier. De plus, des exposés spéciaux sur les modifications ou projets de

modifications aux lois et règlements ou sur d'autres questions propres à l'entreprise ou à son secteur d'activité sont faits au conseil et à ses comités.

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

	Poste ou domaine	Unité opérationnelle
W.G. Beattie	Exploitation (fabrication)	Division des aliments préparés frais de Maple Leaf
J. L. Bragg	Produits de viande fraîche	Les Aliments de consommation Maple Leaf
P. Crawford	Chaîne d'approvisionnement et exploitation	Produits de boulangerie frais Boulangerie Canada Bread, Limitée
J. Gandz	Optimisation du réseau selon le plan de création de valeur	Les Aliments de consommation Maple Leaf
J.F. Hankinson	Ressources humaines	Les Aliments de consommation Maple Leaf
C.R. Lamoureux	Finances	Maple Leaf Bakery U.K.
D.E. McGarry	Ventes	Les Aliments de consommation Maple Leaf
G. Ritchie	Relations de travail	Les Aliments Maple Leaf

COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET MANDAT

1. Comités du conseil

Les administrateurs ont établi qu'il devait y avoir quatre comités permanents du conseil, soit i) le Comité d'audit, ii) le Comité de gouvernance d'entreprise, iii) le Comité des ressources humaines et de la rémunération et iv) le Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Cette structure peut changer puisque, de temps à autre, le conseil se penche sur les tâches qui pourraient être exécutées de manière plus efficace si un comité était chargé d'analyser toutes les questions qui s'y rapportent. Chaque comité mène ses activités en fonction d'une charte écrite qui souligne ses devoirs et ses responsabilités et qui est approuvée par le conseil. Le rôle du président de chaque comité est décrit dans un document renfermant l'ensemble des procédés et politiques.

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

2. Composition des comités

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

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

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

Comité d'audit		Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité	
D.E. McGarry (présidente depuis 2007)	2006	J. Gandz (président depuis 2006)	2006
J.L. Bragg	2009	J.L. Bragg	2009
J.F. Hankinson	2003	C.M. Hošek	2002
C.R. Lamoureux	2009	D.E. McGarry	2009
J.P. Olson	2011	J.P. Olson	2011
		G. Ritchie	2009

Comité de gouvernance d'entreprise

J.F. Hankinson (président depuis 2006)
 W.G. Beattie
 G.A. Boland
 P. Crawford
 C.M. Hošek

Comité des ressources humaines et de la rémunération

2006	G. Ritchie (président depuis 2006)	2000
2009	W.G. Beattie	2009
2011	G.A. Boland	2011
1995	P. Crawford	1995
2006	J. Gandz	1999
	C.R. Lamoureux	2009

Il est prévu qu'après l'assemblée, la composition des comités sera revue pour rendre compte des départs du conseil et de l'élection de M. Emerson.

3. Mandats des comités

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

Comité d'audit

- a) Prêter assistance au conseil en évaluant le bien-fondé et l'efficacité des mécanismes financiers et des processus d'établissement de rapports, notamment :
 - i) les systèmes de contrôle interne et de contrôle financier;
 - ii) la sélection des méthodes et 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 d'administration; et
 - vi) le contrôle de certaines autres questions d'ordre financier.
- b) Coordonner et contrôler la nomination, l'indépendance et le rendement des 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 opérationnels, et faire des recommandations au conseil d'administration en vue de leur approbation et de leur diffusion auprès des actionnaires.
- f) Examiner et approuver les états financiers intermédiaires, les rapports de gestion de la société et ses résultats opérationnels en vue de leur diffusion auprès des actionnaires.
- g) Procéder à des enquêtes indépendantes relativement à des questions qui pourraient faire partie de son champ de responsabilités.

Comité de gouvernance d'entreprise

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

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

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

Comité des ressources humaines et de la rémunération

- a) Analyser et établir, à l'occasion, les politiques et procédures à suivre afin de garantir que tous les employés de la société reçoivent une rémunération équitable et concurrentielle, et faire des propositions en ce sens au conseil d'administration. Dans ce domaine, une attention particulière est accordée à la haute direction. Ces questions sont décrites plus particulièrement dans la section du présent document commençant à la page 37.
 - 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 à l'égard du 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 d'administration.
4. Comités à vocation particulière

Comité à vocation particulière formé en 2010

La société et le conseil mettent sur pied des comités à vocation particulière au besoin. En 2010, un comité à vocation particulière formé d'administrateurs indépendants (énumérés ci-après) (le « Comité à vocation particulière de 2010 ») a été mis sur pied dans le but de faire rapport et de présenter des recommandations au conseil de même que d'approuver certaines questions liées à la vente éventuelle des actions ordinaires avec et sans droit vote de la société détenues par le RREO. À cet égard, le Comité à vocation particulière de 2010 a recommandé un régime de droits des actionnaires, qu'a approuvé le conseil, et qui a été mis en œuvre le 29 juin 2010. Conformément à ses conditions, le régime de droits des actionnaires est arrivé à échéance le 29 décembre 2010. La nécessité du Comité à vocation particulière de 2010 est disparue lorsque le RREO a vendu ses actions de la société par voie de placement secondaire annoncé le 23 novembre 2010 et réalisé le 16 décembre 2010. Le Comité à vocation particulière de 2010 a été officiellement dissous le 2 février 2011.

Comité à vocation particulière du conseil formé en 2010

J.F. Hankinson (président)
W.G. Beattie
J.L. Bragg
J. Gandz
C.M. Hošek
D.E. McGarry
G. Ritchie

Comité des relations avec les actionnaires

En 2010, un comité à vocation particulière formé d'administrateurs indépendants (énumérés ci-après) (le « Comité des relations avec les actionnaires ») a été mis sur pied. Le but du Comité des relations avec les actionnaires était, notamment, de recommander des changements au conseil par suite de la démission du conseil des candidats

provenant du RREO et de la vente subséquente par le RREO de ses actions de la société, ainsi que de faire des recommandations au conseil quant au renouvellement de ses membres et à la gestion des questions liées à la demande de WFC quant à la tenue d'une assemblée extraordinaire des actionnaires de la société. Le Comité des relations avec les actionnaires a procédé à des consultations concernant le renouvellement du conseil avec d'importants actionnaires de la société en décembre 2010 et en janvier 2011. Ce comité a officiellement été dissous le 2 février 2011.

Comité des relations avec les actionnaires

J.F. Hankinson (président)
W.G. Beattie
J.L. Bragg
J. Gandz
C.R. Lamoureux

Comité à vocation particulière formé en 2011

En juin 2011, le conseil a été informé de diverses étapes de planification successorale entreprises conformément à la volonté et aux instructions de feu M. G. Wallace F. McCain. Aux termes de ce plan, MCC et les actionnaires de MCC ont convenu de transférer la propriété bénéficiaire de la totalité des 43 890 784 actions ordinaires des Aliments Maple Leaf que détient MCC, soit environ 31,3 % des actions ordinaires émises et en circulation du capital de la société, à M. Michael H. McCain, président et chef de la direction de la société. Le conseil a créé un comité à vocation particulière formé d'administrateurs indépendants (dont les noms sont indiqués ci-dessous) (le « Comité à vocation particulière de 2011 ») qui devait formuler au conseil des recommandations au sujet du transfert d'actions envisagé. Le Comité à vocation particulière de 2011 était également chargé de déterminer s'il était souhaitable d'adopter un régime de droits des actionnaires et quelles dispositions le régime devrait contenir. Le 28 juillet 2011, le conseil a approuvé la mise en application de l'accord sur la gouvernance McCain et adopté un régime de droits des actionnaires. Les travaux du Comité à vocation particulière de 2011 ont pris fin lorsque les actionnaires ont approuvé et adopté le régime de droits des actionnaires lors de l'assemblée extraordinaire des actionnaires qui a eu lieu le 14 décembre 2011. Le Comité à vocation particulière de 2011 a ensuite été officiellement dissous.

Comité à vocation particulière du conseil formé en 2011

J.F. Hankinson (président)
W.G. Beattie
G.A. Boland
J.L. Bragg
J. Gandz
C.M. Hošek
C.R. Lamoureux
D.E. McGarry
J.P. Olson
G. Ritchie

Groupe de travail formé d'administrateurs constitué en 2011

En juin 2011, avant de décider s'il fallait entreprendre la dernière phase du plan de création de valeur, le conseil a constitué un groupe de travail formé d'administrateurs indépendants (dont les noms sont indiqués ci-dessous) (le « groupe de travail »), qui a effectué une analyse détaillée de tous les éléments stratégiques, financiers et opérationnels du plan, y compris les rendements attendus et les risques potentiels. Le groupe de travail a pris en compte l'analyse examinée par le conseil et les hypothèses utilisées pour générer les éléments essentiels au succès du plan de création de valeur. La direction, en collaboration avec des conseillers, a préparé l'analyse demandée par le conseil, qui l'a examinée. Les résultats de l'étude du groupe de travail, jumelés à l'analyse préparée par la direction à la demande du groupe de travail, ont été présentés à l'ensemble du conseil, qui en a débattu au moment où le conseil a étudié la dernière phase du plan.

Groupe de travail formé d'administrateurs pour examiner le plan de création de valeur

J. Gandz (président)
G.A. Boland
D.E. McGarry
J.P. Olson
G. Ritchie

Comité de sélection formé en 2012

En janvier 2012, à la suite d'une recommandation formulée par le Comité de gouvernance d'entreprise, le conseil a formé un Comité de sélection composé d'administrateurs indépendants (dont les noms sont indiqués ci-dessous) dont le mandat est de rechercher de nouveaux administrateurs. Cette recherche avait pour but principal de trouver un nouvel administrateur qui occuperait le poste de président non dirigeant de la société en remplacement de M. Crawford, qui avait annoncé son départ. Le Comité de gouvernance d'entreprise a retenu les services d'une société d'experts-conseils internationale spécialisée en recherche de cadres, qui aidera le Comité de sélection.

Comité de sélection

J. Gandz (président)
C.R. Lamoureux
J.P. Olson

RÉUNIONS DU CONSEIL ET DOCUMENTS

1. Fonctionnement du conseil

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

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

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

3. Rencontres à huis clos

Les administrateurs indépendants qui ne sont pas membres de la direction rencontrent à huis clos le premier administrateur, qui agit alors comme président du conseil, au besoin, à toutes les réunions, y compris celles qui ne sont pas prévues et qui se déroulent au téléphone. Tous les comités tiennent également une séance à huis clos lors de chacune des réunions. Les membres du Comité d'audit 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.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET ACTIONNARIAT

1. Rémunération des administrateurs

Le conseil a statué que les administrateurs doivent toucher une rémunération appropriée et comparable à ce qu'offrent des entreprises semblables, compte tenu du temps consacré aux fonctions, des responsabilités professionnelles et personnelles et des tendances actuelles en matière de rétribution des administrateurs.

Une fois tous les deux ans, le Comité de gouvernance d'entreprise passe en revue la rémunération des administrateurs, ce qui englobe toutes les formes de rémunération qu'ils reçoivent directement et indirectement. La dernière modification du barème de la rémunération des administrateurs remonte au 1^{er} janvier 2010 (se reporter à la page 32). À la fin de 2011, après examen, le Comité de gouvernance d'entreprise a recommandé que le barème de la rémunération ne soit pas modifié en 2012. Le Comité de gouvernance d'entreprise a cependant recommandé le versement d'un acompte au président non dirigeant du conseil nommé en 2011. La rémunération des dirigeants est présentée à la section intitulée « Analyse de la rémunération » à la page 38.

2. Actionnariat des administrateurs

Le conseil a établi qu'il était souhaitable d'harmoniser les intérêts des administrateurs qui touchent des honoraires (c'est-à-dire à l'exclusion de ceux qui sont des employés à temps plein de la société) et ceux des actionnaires en obligeant ces administrateurs à acquérir un nombre minimal d'actions de la société ou d'unités équivalentes. Avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2010, chaque administrateur devait détenir un nombre minimal d'actions de la société ou d'unités équivalentes dont la valeur représente deux fois et demie (2 ½) leur rétribution annuelle. Ces titres devaient être acquis dans les cinq ans suivant la nomination d'un administrateur, l'adoption de la politique ou toute augmentation du montant de l'acompte. En vertu de cette exigence, les titres dont ils sont propriétaires pouvaient être des actions ou des unités équivalentes acquises aux termes du plan d'UAD (décrit à la page 34). Ce sujet est décrit plus particulièrement à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire, à partir de la page 32.

RELATIONS ENTRE LE CONSEIL ET LA DIRECTION

1. Relations entre le conseil et la direction

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

2. Limites des pouvoirs de la direction

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

3. Évaluation du chef de la direction

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

4. Accès des administrateurs à la direction

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

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

RESPONSABILITÉS ET RENDEMENT DES ADMINISTRATEURS

1. Responsabilités des administrateurs

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

On s'attend à ce que les administrateurs assistent ou participent par téléphone à toutes les réunions du conseil ou des comités. Lorsqu'un administrateur ne peut y prendre part en personne ou au téléphone, il peut faire connaître son opinion, laquelle est ensuite transmise au conseil plénier. L'annexe A donne des détails sur la participation de chaque administrateur aux réunions du conseil et des comités tenues en 2011. Une fois l'an, le Comité de

gouvernance d'entreprise examine le registre des présences des administrateurs aux réunions en tenant compte de toute circonstance exceptionnelle pour comptabiliser les absences des administrateurs. En 2011, le Comité a été satisfait du taux de présence, qui a été supérieur à 80 % pour toutes les réunions ordinaires.

2. Recours à des conseillers externes

Le conseil a établi que tout administrateur qui souhaite embaucher, aux frais de la société, un conseiller externe pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités en tant qu'administrateur doit en faire la demande au Comité de gouvernance d'entreprise et obtenir son autorisation. Cette exigence ne limite pas le pouvoir du Comité d'audit de retenir les services de consultants pour des questions liées à la présentation de l'information financière ni le pouvoir du Comité des ressources humaines et de la rémunération d'embaucher des conseillers en rémunération. De l'information détaillée sur les conseillers en rémunération engagés et leurs responsabilités figure dans la section de la présente circulaire portant sur la rémunération des hauts dirigeants, à partir de la page 32.

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

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

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

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

ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

1. Éthique professionnelle

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

2. Code de conduite

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve en tout temps de probité et qu'ils confirment leur respect des politiques qui sous-tendent le code de conduite de la société. Une fois l'an, soit dans le cadre de l'évaluation de son rendement, chaque employé doit attester par écrit qu'il se conforme à ce code de conduite. Lorsqu'ils se joignent à l'entreprise, les nouveaux employés reçoivent un exemplaire de ce code. Pour consulter ce code, il suffit de s'adresser à la société ou de se rendre sur le site www.sedar.com.

Un Comité d'éthique, formé de membres de la direction, étudie et analyse les questions d'interprétation du code que soulèvent les employés et suggère des changements. Ce comité fait part de ses activités au Comité de

gouvernance d'entreprise. Seul ce dernier est habilité à accorder à un dirigeant ou à un administrateur des dispenses de conformité à une partie donnée du code.

3. Procédures de dénonciation

La société a inauguré une ligne téléphonique de dénonciation appelée *Ethics Line*. Celle-ci permet aux employés de faire part de leurs préoccupations, notamment en ce qui a trait aux fraudes, aux irrégularités comptables, aux paiements illicites, à la violation de produits et à d'autres questions. Le processus a été conçu de façon à assurer aux plaignants qu'ils seront à l'abri de représailles ou de mesures d'intimidation s'ils dénoncent, de bonne foi, de tels agissements. Tous les appels sont enregistrés et conservés dans un centre téléphonique indépendant, et les incidents signalés font l'objet d'un suivi et d'un règlement au moyen du système de gestion des cas. Tous les trimestres, le Comité d'audit examine les rapports sur les appels et les mesures prises à leur égard.

4. Conflits d'intérêts

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET DES HAUTS DIRIGEANTS

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La société ne rémunère pas les administrateurs qui sont des employés à plein temps des Aliments Maple Leaf, de ses filiales, ni de MCI. La rémunération des administrateurs qui n'étaient pas des employés de la société pour les services qu'ils ont rendus en 2011 a totalisé 1 560 243 \$. La rémunération des administrateurs pour 2011 est présentée dans le tableau ci-dessous.

Tous les deux ans, le Comité de gouvernance d'entreprise passe en revue la rémunération des administrateurs et formule des recommandations au conseil sur son ajustement. Le dernier ajustement est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010. En 2011, le Comité a passé en revue la rémunération et comparé les données. En raison des importants engagements financiers liés au plan de création de valeur et de la décision qui avait été prise de ne pas ajuster le salaire des cinq hauts dirigeants dont la rémunération était la plus élevée, le Comité a recommandé de ne pas effectuer d'ajustement, même si la rémunération des hauts dirigeants était inférieure à la médiane. Au début de 2011, le conseil a établi la rémunération pour les services rendus dans les comités à vocation particulière mis sur pied en 2010 pour faire face à la résiliation de la convention entre actionnaires conclue entre le RREO et MCC, à la vente subséquente par le RREO de ses actions dans la société et au processus de renouvellement du conseil. À la fin de 2011, le conseil, en collaboration avec le Comité de gouvernance d'entreprise, a établi la rémunération pour les services rendus dans les comités à vocation particulière et les groupes de travail ponctuels formés d'administrateurs mis sur pied en 2011 et l'a fixée pratiquement aux mêmes niveaux que pour les comités à vocation particulière ponctuels formés en 2010. En 2011, par suite de la nomination d'un président non dirigeant, le conseil, sur la recommandation du Comité, a aussi fixé le montant de l'acompte à verser au président non dirigeant.

Tous les honoraires sont libellés et payables en espèces, en UAD ou en actions réelles aux termes du plan d'UAD, dont la description figure à la page 34.

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

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

Acompte annuel en espèces	120 000 \$
Acompte annuel des membres de comités	1 500 \$
Acompte annuel du président du Comité d'audit	15 000 \$
Acompte annuel des présidents des comités (sauf le Comité d'audit)	10 000 \$
Acompte annuel du premier administrateur	30 000 \$
Rémunération annuelle du président dirigeant du conseil d'administration ¹⁾	300 000 \$
Acompte annuel pour les services rendus à titre de président non dirigeant du conseil (deux fois l'acompte annuel en espèces) ²⁾	240 000 \$

Rémunération – rétribution au titre des services rendus dans les comités à vocation particulière et les groupes de travail ponctuels ³⁾

Acompte mensuel de chaque membre ⁴⁾	2 500 \$
Acompte mensuel du président d'un comité à vocation particulière ou d'un groupe de travail ⁴⁾	7 500 \$
Comité des relations avec les actionnaires – honoraires versés relativement à chacune des réunions avec des actionnaires à l'extérieur ⁵⁾	1 500 \$

Notes :

- 1) M. G.W.F. McCain était le président dirigeant du conseil du 24 avril 1995 au 13 mai 2011.
- 2) Comprend l'acompte pour les services rendus au conseil, mais pas pour les services rendus dans les comités. M. Crawford a été nommé président non dirigeant le 22 juin 2011.
- 3) La société a mis sur pied deux comités à vocation particulière en 2010, soit le Comité à vocation particulière et le Comité des relations avec les actionnaires. En 2011, elle a mis sur pied un comité à vocation particulière et un groupe de travail formés d'administrateurs.
- 4) Payable pour chaque mois ou portion d'un mois au cours duquel le comité à vocation particulière ou le groupe de travail a été actif.
- 5) Honoraires payables à tous les membres du Comité des relations avec les actionnaires pour les jours où ils ont été en déplacement à l'extérieur afin de prendre part à des réunions avec des actionnaires.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS – 2011

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés ²⁾ (en dollars)	Attributions à base d'actions ³⁾ (en dollars)	Attributions à base d'options (en dollars)	Rémunération autre qu'aux termes du plan incitatif à base de titres		Valeur du régime de retraite (en dollars)	Toute autre rémunération (en dollars)	Total (en dollars)
				(en dollars)	(en dollars)			
W.G. Beattie	133 000	–	–	–	–	–	–	133 000
G.A. Boland	117 392	–	–	–	–	–	–	117 392
J.L. Bragg	133 000	–	–	–	–	–	–	133 000
P. Crawford	200 225	–	–	–	–	–	–	200 225
J. Gandz	157 500	–	–	–	–	–	–	157 500
J.F. Hankinson	165 500	–	–	–	–	–	–	165 500
C.M. Hošek	130 500	–	–	–	–	–	–	130 500
C.R. Lamoureux	134 500	–	–	–	–	–	–	134 500
D.E. McGarry	149 000	–	–	–	–	–	–	149 000
J.P. Olson	95 626	–	–	–	–	–	–	95 626
G. Ritchie	144 000	–	–	–	–	–	–	144 000
Total	1 560 243	–	–	–	–	–	–	1 560 243
G.W.F. McCain ³⁾	112 500	–	–	–	–	–	–	112 500

Notes :

- 1) Les administrateurs qui sont des employés de la société ou d'une filiale ou qui sont des actionnaires détenant plus de 20 % de la société ne peuvent pas recevoir de jetons de présence. MM. M.H. McCain et J.S. McCain, à titre d'employés de la société, n'ont pas reçu d'honoraires pour leurs services en tant qu'administrateurs.
- 2) M. Boland et M. Olson se sont joints au conseil en 2011.
- 3) Honoraires gagnés pour les services rendus à titre de président du conseil pour la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 13 mai 2011.

Jetons de présence – renseignements supplémentaires

Le tableau suivant présente le détail de la rémunération versée à chaque administrateur en 2011 et la forme de paiement choisie.

Nom	Rémunération totale de l'exercice									Forme de paiement ³⁾				
	Comités permanents			Comités à vocation particulière ^{1) 2)}						Jetons de présence	Total des honoraires en 2011	Montants reportés aux termes du plan d'UAD	Montants affectés à l'achat d'actions	Montants payés en espèces ou conservés après l'achat d'actions
	Acompte versé aux membres du conseil	Acompte versé au président du conseil	Acompte versé au premier administrateur	Acompte versé aux présidents de comités	Acompte versé au président du Comité d'audit	Acompte versé aux membres de comités	Acompte versé aux présidents de comités	Acompte versé aux membres de comités						
W.G. Beattie	120 000	–	–	–	–	3 000	–	10 000	–	133 000	133 000	–	–	
G.A. Boland	102 333	–	–	–	–	2 558	–	12 500	–	117 392	–	–	117 392	
J.L. Bragg	120 000	–	–	–	–	3 000	–	10 000	–	133 000	133 000	–	–	
P. Crawford	57 033	125 934	14 258	–	–	3 000	–	–	–	200 225	200 225	–	–	
J. Gandz	120 000	–	–	10 000	–	1 500	16 000	10 000	–	157 500	157 500	–	–	
J.F. Hankinson	120 000	–	–	10 000	–	1 500	32 500	–	1 500	165 500	82 750	–	82 750	
C.M. Hošek	120 000	–	–	–	–	3 000	–	7 500	–	130 500	65 250	–	65 250	
C.R. Lamoureux	120 000	–	–	–	–	3 000	–	10 000	1 500	134 500	–	134 500	–	
D.E. McGarry	120 000	–	–	–	15 000	1 500	–	12 500	–	149 000	74 500	–	74 500	
J.P. Olson	81 099	–	–	–	–	2 027	–	12 500	–	95 626	95 626	–	–	
G. Ritchie	120 000	–	–	10 000	–	1 500	–	12 500	–	144 000	–	–	144 000	
Total	1 200 465	125 934	14 258	30 000	15 000	25 586	48 500	97 500	3 000	1 560 243	941 852	134 500	483 892	

Notes :

- 1) En 2010, deux comités *ad hoc*, le Comité à vocation particulière et le Comité des relations avec les actionnaires, ont été mis sur pied pour aborder les questions découlant de la résiliation de la convention entre actionnaires conclue entre MCC et le RREO, de la vente subséquente par le RREO de ses actions dans la société et du processus de renouvellement du conseil. Ces comités ont achevé leurs travaux au début de 2011. En 2011, un comité à vocation particulière a été mis sur pied pour formuler des recommandations au conseil sur certaines opérations envisagées par MCC par suite du décès de M. G.W.F. McCain ainsi que pour déterminer s'il était souhaitable d'adopter un régime de droits des actionnaires. Un groupe de travail formé d'administrateurs a aussi été mis sur pied pour évaluer le plan de création de valeur.
- 2) En 2011, le conseil a fixé la rémunération du président du Comité à vocation particulière et du Comité des relations avec les actionnaires de 2010 à 50 000 \$ au total, soit 7 500 \$ pour chaque mois pendant lequel les comités ont été actifs. Ces comités ont existé de mai 2010 à janvier 2011. Les montants dans le tableau correspondent à la tranche proportionnelle des honoraires payables pour 2011. La rémunération

des membres du comité à vocation particulière et du groupe de travail formés pour évaluer le plan de création de valeur, tous deux mis sur pied en 2011, a été fixée au même niveau que pour les comités à vocation particulière formés en 2010, c'est-à-dire 7 500 \$ pour le président et 2 500 \$ pour les membres pour chaque mois pendant lequel le comité est actif.

- 3) Le montant figurant dans le tableau est présenté avant les impôts.

Plan d'UAD

Le plan d'UAD de la société, qui est entré en vigueur le 12 décembre 2002, a été mis en place afin de permettre aux administrateurs admissibles de participer au succès à long terme de la société et de favoriser une meilleure harmonisation des intérêts des administrateurs et de ceux des actionnaires. Aux termes du plan d'UAD, les administrateurs admissibles peuvent choisir de recevoir leurs honoraires et leurs jetons de présence sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires de la société.

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

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

Le plan d'UAD peut être modifié, suspendu ou résilié par le conseil de la société. 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 attribuées demeureront en cours (sans toutefois donner droit à des dividendes, sauf à la discrétion du conseil) et devront être payés conformément aux modalités du plan d'UAD.

PARTICIPATION DES ADMINISTRATEURS

Nom	Participation au 15 février 2012		Participation au 15 février 2011		Variation nette de la participation		Valeur de la participation détenue au 15 février 2012 (en dollars) ¹⁾
	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	
W.G. Beattie	20 802	34 671,1	20 000	20 698,0	802	13 973,0	601 882
J.L. Bragg	190 000	34 691,7	190 000	20 718,4	–	13 973,3	2 437 905
P. Crawford	212 420	72 709,9	212 420	53 808,0	–	18 901,9	3 093 660
J. Gandz	100	74 528,5	100	57 771,7	–	16 756,8	809 719
J.F. Hankinson	3 000	60 315,3	3 000	49 206,9	–	11 108,3	686 971
C.M. Hošek	1 610	33 803,5	1 610	26 799,0	–	7 004,5	384 237
C.R. Lamoureux	25 135	7 016,2	16 890	6 917,8	8 245	98,4	348 840
D.E. McGarry	–	31 817,2	–	24 013,2	–	7 804,0	345 216
J.P. Olson	–	8 762,7	–	–	–	8 762,7	95 075
G. Ritchie	25 665	36 962,5	25 665	36 443,3	–	519,1	679 508
Administrateurs n'étant pas assujettis aux lignes directrices relatives à la détention d'actions³⁾							
G.A. Boland ³⁾	–	–	–	–	–	–	–
J.S. McCain	405 194	–	276 149	–	129 045	–	4 396 355
M.H. McCain ²⁾	45 773 783	–	783 138	–	44 990 645	–	496 645 546

Notes :

- 1) Le 15 février 2012, le cours de clôture de l'action de la société était de 10,85 \$.
- 2) Le 28 juillet 2011, MCC a annoncé que, en relation avec diverses activités de planification successorale entreprises conformément à la volonté et aux instructions de feu G. Wallace, F. McCain, MCC et les actionnaires de MCC avaient convenu de transférer la propriété bénéficiaire de la totalité des 43 890 784 actions ordinaires des Aliments Maple Leaf que détient MCC, ce qui représente environ 31,3 % des actions ordinaires émises et en circulation du capital de la société, à M. Michael McCain. Ce transfert a été mené à bien le 2 décembre 2011.
- 3) Les lignes directrices relatives à la détention d'actions ne s'appliquent pas à la rémunération des administrateurs qui sont des employés de la société et qui ne reçoivent pas de jetons de présence, tel qu'il est mentionné ci-dessus à la page 32. Aux termes de ses conditions d'emploi à West Face Capital, M. Boland ne peut détenir d'actions additionnelles de la société. Par conséquent, M. Boland a été exempté des exigences en matière d'actionariat.
- 4) M. Boland s'est joint au conseil le 23 février 2011. M. Boland est président et chef de la direction de West Face Capital, qui détient 15 894 413 actions ordinaires de la société (11,35 % de la totalité des actions ordinaires en circulation) dont la valeur de marché était de 172,5 millions de dollars au 15 février 2012.

Conformité aux lignes directrices en matière d'actionnariat

Le conseil exige que les administrateurs qui touchent des honoraires (c.-à-d. exclusion faite de ceux qui sont des employés à temps plein de la société, de l'une de ses filiales ou de MCC) détiennent un nombre minimum d'actions de la société ou d'unités équivalentes. Ces titres doivent être acquis dans les cinq ans suivant la nomination d'un administrateur, au moment de l'adoption de la politique ou à la date de toute augmentation du montant de la rétribution, selon la plus lointaine de ces éventualités. Les titres dont ils sont propriétaires peuvent être des actions ou des unités équivalentes acquises aux termes du plan d'UAD.

Avant 2010, les exigences étaient fixées à cinq (5) fois la rétribution annuelle. En 2010, les jetons de présence et l'augmentation de la rétribution annuelle ayant été annulés, le conseil a réduit cette exigence à deux fois et demie (2 ½) la rétribution, ce qui dans les faits a maintenu à 300 000 \$ la valeur des titres devant être détenus.

Le tableau ci-dessous illustre la conformité de chacun des administrateurs aux lignes directrices en matière d'actionnariat. Tous les administrateurs s'y conforment actuellement, mis à part M. Olson qui s'est joint au conseil le 28 avril 2011 et n'est pas tenu de s'y conformer avant le 28 avril 2016.

	Nombre d'actions ou d'unités détenues ¹⁾	Valeur des titres détenus ²⁾ (en dollars)	Multiple de la rétribution annuelle actuelle	Respect des exigences en matière d'actionnariat
W.G. Beattie	55 473,1	601 882	5,0	Oui
J.L. Bragg	224 691,7	2 437 905	20,3	Oui
P. Crawford	285 129,9	3 093 660	25,8	Oui
J. Gandz	74 628,5	809 719	6,7	Oui
J.F. Hankinson	63 315,3	686 971	5,7	Oui
C.M. Hošek	35 413,5	384 237	3,2	Oui
C.R. Lamoureux	32 151,2	348 840	2,9	Oui
D.E. McGarry	31 817,2	345 216	2,9	Oui
J.P. Olson	8 762,7	95 075	0,8	s.o. ³⁾
G. Ritchie	62 627,5	679 508	5,7	Oui

Notes :

- 1) Nombre d'actions et d' UAD détenues au 15 février 2012.
- 2) Évaluée à 10,85 \$ par action, soit le cours de clôture de l'action de la société le 15 février 2012.
- 3) Les lignes directrices s'appliquant à M. Olson prennent effet le 28 avril 2016, c'est-à-dire au cinquième anniversaire de son entrée au conseil.

LETTRE AUX ACTIONNAIRES

De la part du président du Comité des ressources humaines et de la rémunération

À nos actionnaires,

La rémunération des hauts dirigeants des Aliments Maple Leaf est déterminée par le conseil, sur recommandation du Comité des ressources humaines et de la rémunération (le « CRHR » ou le « Comité »). Je suis le président de ce Comité. Chaque membre du Comité est indépendant de la direction et possède suffisamment de compétences et d'expérience pour que le Comité s'acquitte de son mandat. Nous sommes tous résolus à faire en sorte que la structure de rémunération des Aliments Maple Leaf contribue au succès de la société. Nous visons à élaborer un système de rémunération des hauts dirigeants qui attire et favorise le maintien en poste de personnes possédant les compétences que nous recherchons, offre une rétribution juste du rendement et prévoit des incitatifs qui harmonisent les intérêts financiers des hauts dirigeants avec les objectifs de la société et de ses actionnaires.

Il y a un an, j'indiquais que le Comité procédait à certains changements de la rémunération des hauts dirigeants. Ces changements découlaient de nouvelles circonstances entourant la société ainsi que des points de vue exprimés par les plus importants actionnaires de la société dans le cadre de rencontres avec les membres du conseil. À l'assemblée annuelle de 2011, nous avons tenu un vote sur la rémunération au cours duquel une forte majorité des actionnaires ont accepté l'approche de la société en matière de rémunération des hauts dirigeants. Le Comité a considéré que le résultat du vote représentait une confirmation de la direction prise en la matière. Je suis très fier de vous annoncer que grâce aux changements mis en place cette année, le Comité a rempli son mandat.

Pour l'aider à terminer son plan et la mise en œuvre des changements et après avoir mené une étude, le comité a retenu les services d'un nouveau consultant indépendant en matière de rémunération, soit Global Governance Advisors (« GGA »). GGA relève directement du Comité, sans l'intervention de la direction. Les conseils de GGA sont d'une grande valeur, mais le Comité est le seul responsable des questions de rémunération des hauts dirigeants; il se fie donc à son propre jugement et prend ses décisions à sa discrétion.

Principales modifications apportées à la rémunération en 2011

L'harmonisation de la rémunération et du rendement constitue un objectif important pour le Comité. Pour ce faire, nous avons mis en œuvre les changements suivants pour les membres de la haute direction visés :

- Le plan incitatif à court terme (le « PICT ») a été modifié et est maintenant entièrement tributaire du bénéfice de la société;
- Le plan incitatif à long terme (le « PILT ») a été modifié afin qu'il respecte le plan de création de valeur de la société;
- La société a recommencé à offrir des options sur actions dans le cadre des attributions de son PILT destinées aux hauts dirigeants;
- La démarche de la société en matière de rémunération a été validée, y compris l'établissement de nouveaux groupes de référence;
- Les salaires de base des membres de la haute direction visés ont été gelés;
- Les exigences en matière d'actionnariat imposées aux hauts dirigeants ont été relevées.

Ce qui nous attend en 2012

Le Comité continuera de travailler à la conception des programmes de rémunération de la société afin de mieux lier la rémunération au rendement. En 2012, la totalité de la prime incitative à court terme de l'ensemble des membres du conseil de direction sera liée à l'atteinte du bénéfice de la société et des unités opérationnelles.

Au nom du Comité et du conseil, je tiens à vous remercier de votre investissement dans Les Aliments Maple Leaf. Je vous invite à continuer de nous faire part de vos commentaires constructifs. Vous pourrez prendre connaissance du processus d'examen de la rémunération effectué en 2011, des descriptions détaillées de chacune des composantes de la rémunération et d'autres informations dans les pages qui suivent.

Gordon Ritchie, président
Comité des ressources humaines et de la rémunération

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

L'analyse de la rémunération se veut un résumé et une explication de la rémunération des dirigeants des Aliments Maple Leaf. Le conseil et le CRHR sont responsables d'établir la rémunération des membres du conseil de direction de la société. Le conseil de direction se compose des 24 dirigeants les plus haut placés de la société.

Le conseil de direction comprend notamment le chef de la direction, le chef des finances et les trois dirigeants dont la rémunération est la plus élevée, après le chef de la direction et le chef des finances. Les membres de ce groupe sont appelés « membres de la haute direction visés ».

La présente analyse décrit les politiques et les procédures que le conseil et le Comité ont utilisées pour établir la rémunération des hauts dirigeants jusqu'en 2011. Les changements qu'il est prévu d'apporter à la rémunération en 2012 sont également abordés.

MODE DE RÉMUNÉRATION

Le programme de rémunération des hauts dirigeants de la société est conçu de façon à encourager et à récompenser les dirigeants d'une manière qui est conforme aux intérêts des actionnaires. Le programme assure aussi la santé à long terme de la société.

La rémunération totale est formée de plusieurs composantes : le salaire de base, les primes variables à court et à long terme et les prestations des régimes d'avantages sociaux et de retraite. Chacune des composantes a une fonction qui lui est propre. Cependant, elles s'imbriquent toutes les unes dans les autres afin d'offrir une rémunération suffisante pour attirer et maintenir en poste des hauts dirigeants possédant les compétences recherchées. Les primes variables alignent aussi le rendement individuel sur les objectifs de la société et harmonisent la rémunération des hauts dirigeants versée aux intérêts des actionnaires.

La société vise à faire correspondre le salaire de base et les primes variables à la médiane d'un groupe de sociétés de référence. Le rendement élevé et la contribution exceptionnelle d'un haut dirigeant sont récompensés grâce à une rémunération supérieure à la médiane.

Le rapport entre la rémunération variable et la rémunération fixe est plus élevé pour les postes les plus hauts dans la hiérarchie. La répartition entre la rémunération fixe et la rémunération variable de chacune des positions vise à refléter la capacité de chaque personne qui occupe un poste donné à influencer sur les résultats de l'entreprise à court et à long terme. En raison de la répartition de la rémunération, une part importante de la rémunération est incertaine, et la rémunération est liée au rendement à plus long terme. La pondération la plus élevée est accordée à la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Le chef de la direction a un pourcentage de rémunération variable plus élevé que celui des autres dirigeants étant donné son mandat plus vaste en matière de leadership stratégique.

Le Comité suit une méthode exhaustive d'évaluation du rendement pour tous les dirigeants. Toutes les décisions de rémunération sont fondées sur l'évaluation faite par le Comité. L'évaluation du rendement suppose que les dirigeants reçoivent de la rétroaction et soient évalués en fonction de leurs valeurs, de leur comportement, de leurs compétences et de leur rendement par rapport aux objectifs. Les décisions en matière de rémunération au rendement et de rémunération incitative sont prises compte tenu du rendement global.

Dans le cadre de la préparation du budget annuel, le conseil établit plusieurs priorités stratégiques importantes pour l'exercice (les « objectifs du conseil »). Les objectifs du conseil s'appliquent aux unités opérationnelles, aux fonctions et à la société dans son ensemble. Un sous-ensemble d'objectifs du conseil correspond aux objectifs individuels des membres nommément désignés de la direction par rapport auxquels le rendement individuel est évalué. Certains objectifs s'appliquent tant au chef de la direction qu'à d'autres membres de la haute direction visés. Aucune portion de la rémunération incitative à court terme n'est liée à des objectifs individuels pour les membres nommément désignés de la direction, mais l'atteinte de ces objectifs compte dans l'évaluation du rendement de ces derniers et influe sur les autres niveaux de rémunération.

Exigences en matière d'actionnariat

Afin de garantir que les dirigeants se dotent d'une participation dans la société et harmonisent davantage leurs intérêts à ceux des actionnaires, en 2011, la société a revu ses exigences en matière d'actionnariat. Les exigences en matière d'actionnariat s'appliquant aux membres nommément désignés de la direction ont été considérablement relevées. De plus, les lignes directrices en matière d'actionnariat s'appliquent maintenant à beaucoup plus de dirigeants. Ces derniers doivent atteindre de nouveaux niveaux d'actionnariat sept (7) ans après la mise en œuvre de la politique. Les nouveaux dirigeants doivent atteindre le niveau requis dans les sept (7) ans suivant la date de leur nomination. Seules les actions ordinaires peuvent servir aux fins du respect des exigences d'actionnariat. Les unités d'actions temporairement inaccessibles (« UATI ») et les options sont exclus.

Au 29 février 2012, les niveaux d'actionnariat des membres nommément désignés de la direction se présentent comme suit :

Nom	Poste	Actions détenues par les dirigeants				
		Participation réelle		Nombre d'actions détenues en tant que multiple du salaire de base		
		Nombre d'actions	Valeur ¹⁾ (en milliers de dollars)	Données réelles	Exigence future (pas plus tard que le 1 ^{er} octobre 2018)	Exigence actuelle
Michael H. McCain	Chef de la direction	45 773 783	517 701 000	515,1X	5X	3X
Michael H. Vels	Chef des finances	316 790	3 583 000	5,4X	3X	2X
Richard A. Lan	Chef de l'exploitation, Groupe alimentaire	500 050	5 656 000	6,7X	3X	2X
J. Scott McCain	Chef de l'exploitation, Groupe agro-alimentaire	405 194	4 583 000	6,9X	3X	2X
Douglas W. Dodds	Chef des stratégies	141 915	1 605 000	2,6X	2X	1X

Note :

- 1) La participation réelle est fondée sur le nombre d'actions ordinaires détenues au 29 février 2012. À cette date, le cours de clôture de l'action était de 11,31 \$.

PROCESSUS DE GOUVERNANCE

Généralités

Le Comité, qui fait rapport au conseil, est formé de six administrateurs : Geoff Beattie, Gregory Boland, Purdy Crawford, Jeffrey Gandz, Claude Lamoureux et le président du Comité, Gordon Ritchie. Chaque membre du Comité est indépendant de la société au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Expérience des membres du Comité

Chacun des administrateurs possède de l'expérience à titre d'administrateur, de membre d'un comité de la rémunération du conseil d'administration ou de chef de la direction d'une société ouverte ou de chef de la direction d'un fonds de placement détenant des titres de sociétés ouvertes ou possède une formation prodiguée par une école de commerce. Par conséquent, le conseil est d'avis que, collectivement, les membres possèdent une expérience et une formation pertinentes qui leur permettent de formuler, de passer en revue et d'approuver les politiques, les stratégies et les programmes de rémunération des hauts dirigeants. L'expérience et les compétences que les membres possèdent permettent au Comité d'évaluer le caractère approprié des politiques et des pratiques de rémunération des Aliments Maple Leaf et de prendre des décisions à cet égard. L'expérience des membres du Comité se présente comme suit :

Gordon Ritchie

M. Ritchie est membre du Comité depuis 2000 et en est le président depuis 2006. Après avoir fait carrière dans la fonction publique, il a été administrateur de Télémedia et président de son comité d'audit, ainsi qu'administrateur de Cambior Inc. et président de son comité des ressources humaines et de la rémunération. Il a aussi été administrateur de plusieurs autres sociétés, notamment la Banque Laurentienne du Canada, dont il était membre du comité d'audit et du comité de gestion des risques, et Laidlaw Inc., où il a agi à titre de président du comité des services de transport et de membre du comité d'audit.

W. Geoffrey Beattie

M. Beattie est membre du Comité depuis 2009. Il est président et chef de la direction de même qu'administrateur de The Woodbridge Company Limited. Il est également vice-président du conseil de Thomson Reuters Corporation. M. Beattie est membre du comité de gouvernance d'entreprise et du comité des ressources humaines de Thomson Reuters Corporation et administrateur de General Electric Company et de la Banque Royale du Canada. Il a aussi été président de CTV Globemedia Inc.

Gregory A. Boland

M. Boland est membre du Comité depuis 2011. Il est président et chef de la direction de West Face Capital, un fonds de placement qui détient des participations dans des sociétés ouvertes. M. Boland est membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines et de la rémunération de Gestion Ace Aviation Inc.

Purdy Crawford

M. Crawford est membre du Comité depuis 1995. Il a occupé les fonctions de président et de chef de la direction d'Imasco Limitée et de président non membre de la direction d'Imasco Limitée, de Services Financiers CT et d'Hypothèques Trustco Canada. Il a aussi été membre du conseil d'administration et du comité de la rémunération de plusieurs sociétés ouvertes, notamment Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, Emera Inc. et Manitoba Telecom.

M. Jeffrey Gandz

M. Gandz est membre du Comité depuis 1999. Il enseigne à la Richard Ivey School of Business de l'Université Western Ontario depuis 1977, où il a par ailleurs été doyen associé des programmes et directeur du programme de MBA. M. Gandz s'emploie actuellement à concevoir des programmes de leadership à l'intention d'entreprises nord-américaines et asiatiques, notamment le Groupe Financier Banque TD et la Financière Manuvie, et il agit également à titre de consultant pour des organismes des secteurs public et privé en ce qui a trait à leur processus de développement du leadership.

Claude R. Lamoureux

M. Lamoureux est membre du Comité depuis 2009. Il a été chef de la direction du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (le « RREO ») (caisse de retraite du secteur public) de 1990 jusqu'à sa retraite en 2007. Il est membre du conseil et du comité de gouvernance, de nomination et de rémunération d'Atrium Innovations Inc. Il a aussi siégé au conseil d'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. et de Xstrata plc et a déjà été membre du conseil et du comité des ressources humaines de Domtar Inc.

Mandat du Comité

Le mandat du Comité consiste :

- à établir la stratégie globale de rémunération des hauts dirigeants de la société;
- à faire des recommandations au conseil portant sur la façon dont toutes les composantes de la rémunération doivent être conçues et appliquées;
- à s'assurer que les attributions au titre de la rémunération mises en œuvre correspondent à ce qui a été élaboré et prévu dans la stratégie;
- à examiner et à approuver les principales politiques en matière de rémunération et de ressources humaines.

Dans le cadre de l'élaboration et de l'application de toutes les composantes de la rémunération, le Comité reçoit des recommandations de la direction et des observations de ses conseillers indépendants, et il effectue des comparaisons avec les groupes de référence de la société.

Processus d'établissement de la rémunération

Le chef de la direction, se fondant sur les conseils du chef des ressources humaines de la société, fait des recommandations au Comité en ce qui a trait à la rémunération des membres du conseil de direction et des membres nommément désignés de la direction (sauf le chef de la direction). Le Comité détermine la rémunération des membres du conseil de direction (sauf les membres nommément désignés de la direction) et fait des recommandations au conseil relativement à la rémunération des membres nommément désignés de la direction (y compris le chef de la direction).

Le Comité se penche sur toutes les autres questions liées à la rémunération des employés de la société dans son ensemble, y compris les prestations de retraite, les avantages sociaux et les plans incitatifs.

En outre, le Comité évalue la progression et le succès des priorités stratégiques et procède à une évaluation détaillée du rendement réel du chef de la direction par rapport aux objectifs préétablis et discute à huis clos de sa rémunération. Le chef des ressources humaines peut assister à une partie de cette réunion. Le Comité remet son rapport portant sur le rendement et la rémunération du chef de la direction au cours d'une réunion du conseil à huis clos à laquelle les administrateurs membres de la direction ne peuvent assister.

Évaluation du caractère raisonnable

Le Comité et le chef de la direction procèdent à une évaluation définitive du caractère raisonnable de la rémunération directe globale de chaque membre nommé désigné de la direction. La rémunération directe globale comprend le salaire de base et la rémunération incitative à court et à long terme. Le Comité peut majorer ou réduire la rémunération directe globale, quand il estime que c'est approprié. Le Comité fait rapport au conseil sur son évaluation et il fait ses recommandations au conseil à des fins d'approbation.

Risques associés aux plans de rémunération

Le conseil et le Comité évaluent les programmes de rémunération de la société afin de s'assurer qu'ils n'incitent pas les hauts dirigeants à agir ou à se comporter d'une manière qui n'est pas dans le meilleur intérêt de la société. Tous les régimes dont les versements sont réglés en espèces sont assortis de versements maximaux. Le Comité et le conseil examinent tout élément non récurrent, inhabituel ou autre qui a une incidence sur le bénéfice en ce qui concerne les régimes variables fondés sur le rendement. Cet examen permet de déterminer si ces éléments sont inclus de la manière appropriée dans le bénéfice réel utilisé pour évaluer le rendement et les versements au titre des plans incitatifs à court et à long terme. Le conseil a mis en place une politique de récupération aux termes de laquelle un membre nommé désigné de la direction peut être tenu de rembourser des versements au titre de la rémunération incitative à court terme si les résultats sur lesquels ces versements ont été calculés sont retraités.

Conseillers indépendants

En avril 2011, le Comité a évalué ses besoins découlant des changements apportés à la démarche de la société en matière de rémunération des hauts dirigeants. Le Comité a établi qu'il devait avoir davantage recours aux services d'un conseiller et, après avoir effectué des recherches, a retenu les services de GGA. Le mandat de GGA consiste :

- à passer en revue le mode de rémunération et les groupes de référence relatifs au chef de la direction et aux autres membres nommé désignés de la direction et à recommander les changements à y apporter;
- à mener un examen approfondi du caractère concurrentiel de la rémunération des membres nommé désignés de la direction et à évaluer le positionnement concurrentiel de la rémunération offerte;
- à évaluer la conception des plans incitatifs à court et à long terme et à recommander les changements à y apporter;
- à examiner les mesures du rendement à utiliser dans le cadre des plans incitatifs;
- à réaliser un contrôle marginal de la rémunération des membres nommé désignés de la direction et des montants versés en fonction de différentes hypothèses de rendement;
- à examiner les seuils de participation des hauts dirigeants dans la société et à recommander les changements à y apporter;
- à examiner les modalités d'acquisition des droits sur les titres de participation attribués au titre de la rémunération au moment du départ à la retraite et à recommander les changements à y apporter.

Le mandat de GGA était très vaste, en particulier en ce qui concerne les groupes de référence et la conception du plan incitatif à long terme.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés à GGA pour les services rendus. GGA n'a fourni aucun service à la société avant 2011 et n'a pas reçu d'honoraires additionnels de la société en dehors de son mandat avec le Comité.

Services fournis par GGA	2011	2010
Rémunération des hauts dirigeants - honoraires	265 487 \$	Néant
Autres honoraires	Néant	Néant

Avant de faire appel aux services de GGA, le Comité a reçu les conseils indépendants de Towers Watson en matière de rémunération pendant plus de quatre ans. Le Comité a retenu les services de Towers Watson de façon directe et indépendante de la direction. Towers Watson a fourni certains ou la totalité des services suivants en matière de rémunération :

- examiner le mode de rémunération de la société et les groupes de référence;
- évaluer le positionnement par rapport aux concurrents et la répartition de la rémunération;
- aider le Comité à comprendre l'éventail éventuel des conclusions en matière de rémunération;
- aider le Comité sur les questions de gouvernance et d'information à fournir;
- donner des conseils sur les nouvelles tendances et les meilleures pratiques.

Towers Watson relevait directement du Comité, sans l'intervention de la direction. Towers Watson a agi comme conseiller. Le Comité tenait compte des conseils de Towers Watson, mais il ne se fiait qu'à son propre jugement et prenait ses décisions à sa propre discrétion.

Towers Watson fournissait également des services et des conseils de placement et d'actuariat à la société sur les questions relatives aux régimes de retraite de même que des données provenant d'enquêtes liées à la rémunération d'autres dirigeants. Le conseiller en chef en rémunération et les autres membres du groupe de conseillers en rémunération de Towers Watson n'ont fourni aucun autre service à la société ni à aucune de ses filiales. Le Comité a conclu que, bien que Towers Watson ait fourni d'autres services à la société, des mesures de contrôle adéquates étaient en place pour garantir que ces autres activités n'influaient pas, de quelque façon que ce soit, sur les recommandations de Towers Watson en matière de rémunération des dirigeants.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires payés à Towers Watson en 2011 et en 2010.

Services fournis par Towers Watson	2011	2010
Rémunération des hauts dirigeants – honoraires	35 520 \$	14 700 \$
Autres honoraires – services d'actuariat et en matière de retraite et données liées à la rémunération	906 700	1 262 700

La société est aussi abonnée aux données de marché provenant des enquêtes menées par Mercer LLC. Le Comité tient compte de ces données dans son évaluation des recommandations que formule le chef de la direction à l'égard de la rémunération du conseil de direction. Ces données servent aussi à formuler des recommandations au conseil relativement à la rémunération du chef de la direction. Les données comparatives ne constituent qu'un guide et un point de référence. Elles ne se substituent pas au jugement du Comité.

Évaluation comparative de la rémunération et groupes de référence

Le bassin de candidats au poste de membre nommé désigné de la direction de la société est en grande partie nord-américain. La société est aussi susceptible de recruter des hauts dirigeants provenant de sociétés canadiennes que de sociétés américaines. Ainsi, des sociétés canadiennes et américaines ont été incluses dans les groupes de référence.

En raison de la complexité associée aux activités des Aliments Maple Leaf et de la taille nettement plus grande de plusieurs des sociétés de référence, GGA a recommandé l'utilisation d'une approche globale pour la formation des groupes de référence aux fins de l'évaluation comparative de la rémunération. Trois groupes de référence ont été utilisés pour l'évaluation comparative de la rémunération des membres nommé désignés de la direction.

Groupe de référence 1 : groupe global propre au secteur

Le premier groupe de référence est composé de la totalité des sociétés faisant partie de l'indice du secteur alimentaire S&P (les 33 sociétés énumérées ci-dessous au moment où l'indice a été utilisé). L'indice du secteur alimentaire S&P regroupe toutes les sociétés du secteur de l'alimentation comprises dans les trois principaux indices américains généraux de Standard and Poor's (l'indice S&P 500, l'indice de rendement à moyenne capitalisation S&P 400 et l'indice de rendement à faible capitalisation S&P 600). Dans l'ensemble, ce groupe de sociétés comprend une grande variété de sociétés de référence appartenant au secteur dont la taille et la portée des activités sont semblables à celles de la société.

Chaque année, des ajustements seront apportés au groupe de référence afin qu'il continue de correspondre à l'indice du secteur alimentaire S&P. Des sociétés de référence canadiennes sont incluses dans le groupe, et leur inclusion est évaluée annuellement.

Le groupe de référence 1 comprend les sociétés suivantes :

Indice du secteur alimentaire S&P (produits alimentaires)	Archer Daniels Midland Company	General Mills, Inc.	Ralcorp Holdings Inc.
	B&G Foods Inc.	Green Mountain Coffee Roasters	Sanderson Farms, Inc.
	Calavo Growers Inc.	H.J. Heinz Company	Sara Lee Corp.
	Cal-Maine Foods, Inc.	Hershey Co.	Seneca Foods Corp.
	Campbell Soup Co.	Hormel Foods Corp.	Smithfield Foods Inc.
	ConAgra Foods, Inc.	J&J Snack Foods Corp.	Snyder's-Lance, Inc.
	Corn Products International Inc.	Kellogg Company	The Hain Celestial Group, Inc.
	Darling International Inc.	Kraft Foods Inc.	The J.M. Smucker Company
	Dean Foods Company	Lancaster Colony Corporation	Tootsie Roll Industries
	Diamond Foods, Inc.	McCormick & Co. Inc.	Treehouse Foods, Inc.
Flowers Foods, Inc.	Mead Johnson Nutrition Company	Tyson Foods Inc.	
Sociétés de référence canadiennes	Corporation Cott	George Weston Limitée	Saputo inc.

Groupe de référence 2 : groupe personnalisé propre au secteur

Le deuxième groupe de référence exclut les sociétés qui font partie de l'indice du secteur alimentaire S&P dont les produits se chiffrent à plus de quatre fois (4x) ceux des Aliments Maple Leaf ou à moins de un quart ($1/4x$) des produits de la société.

Le groupe de référence 2 comprend les sociétés suivantes :

Indice du secteur alimentaire S&P (produits alimentaires)	Campbell Soup Co.	H.J. Heinz Company	Sanderson Farms, Inc.
	ConAgra Foods, Inc.	Hershey Co.	Sara Lee Corp.
	Corn Products International Inc.	Hormel Foods Corp.	Seneca Foods Corp.
	Darling International Inc.	Kellogg Company	Smithfield Foods Inc.
	Dean Foods Company	McCormick & Co. Inc.	Snyder's-Lance, Inc.
	Flowers Foods, Inc.	Mead Johnson Nutrition Company	The J.M. Smucker Company
	General Mills, Inc.	Ralcorp Holdings Inc.	Treehouse Foods, Inc.
	Green Mountain Coffee Roasters		
	Sociétés de référence canadiennes	Corporation Cott	Saputo inc.

Groupe de référence 3 : secteur canadien en général

Des données générales sur le secteur sont intégrées au processus d'évaluation comparative, qui permet d'en élargir la portée. Des données provenant des enquêtes s'ajoutent à l'analyse personnalisée propre au secteur des groupes de référence. Les données générales sur le secteur donnent un aperçu des niveaux de rémunération sur le marché en fonction de sociétés dont les produits sont comparables à ceux des Aliments Maple Leaf.

COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION

Le programme de rémunération destiné aux hauts dirigeants des Aliments Maple Leaf comporte quatre principales composantes :

1. le salaire de base;
 2. la prime annuelle à court terme;
 3. la prime à long terme;
 4. la rémunération indirecte (régimes d'avantages sociaux et de retraite).
- (Ensemble, les éléments 1, 2 et 3 forment la « rémunération directe globale ».)

Salaire de base

Le salaire de base est fixé pour correspondre à la médiane (50^e percentile) de chacun des groupes de sociétés de référence. Les données de ces groupes de référence ne servent que de guide. Un certain nombre de facteurs servent à établir le salaire de base et tout ajustement annuel qui y est apporté.

- a) Une évaluation des responsabilités, de l'expérience et de l'apport du dirigeant. Pour l'ajustement annuel, le rendement du dirigeant au cours de l'année précédente est aussi pris en compte.
- b) Le rendement financier de la société, y compris sa capacité à absorber les coûts.
- c) Les pratiques concurrentielles sur le marché en ce qui a trait aux salaires de base.
- d) L'évaluation par le conseil et le Comité 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 Comité fait appel à son jugement professionnel. La date de l'ajustement annuel correspond au début de la période de paie dans laquelle tombe le 1^{er} juillet. En 2011, étant donné que d'autres composantes de la rémunération avaient été modifiées, le conseil n'a pas ajusté les salaires des membres nommément désignés de la direction.

Prime incitative à court terme

Le plan incitatif à court terme de la société établit un lien entre la rémunération des hauts dirigeants et la réalisation des objectifs annuels de la société. Cette attribution est incertaine et elle n'est versée qu'advenant la réalisation des objectifs.

Pour établir la prime incitative à court terme cible et maximale, le Comité étudie les données comparatives provenant des sociétés de référence. La prime incitative à court terme est une prime en espèces qui correspond à un pourcentage du salaire, dans une fourchette de prime allant de prime minimale à prime maximale. Un rendement supérieur aux objectifs annuels de la société donnera lieu au versement d'une prime supérieure à la cible. Un rendement inférieur aux objectifs établis donnera lieu au versement d'une prime inférieure à la cible, voire à aucune prime si les objectifs de la société ne sont pas substantiellement atteints.

Le rendement est évalué à l'aide du bénéfice avant impôt ajusté pour tenir compte de l'incidence des frais de restructuration et des autres frais connexes (le « bénéfice avant impôt ajusté »). En outre, le bénéfice avant impôt ajusté ne tient pas compte de l'incidence financière de l'évaluation à la valeur de marché des différents instruments de swaps de taux d'intérêt, des profits non récurrents ni de certains autres coûts qui, de l'avis du Comité, ne relèvent pas du contrôle opérationnel qu'exerce la direction. Le Comité est d'avis que le bénéfice avant impôt ajusté constitue une évaluation pertinente du résultat opérationnel de la société par rapport au plan d'affaires. La mesure de rendement sert à évaluer le montant de la prime incitative à court terme. Le bénéfice avant impôt ajusté cible et le seuil de rendement acceptable minimal autorisant le versement d'une prime incitative à court terme sont examinés tous les ans.

Aux termes du plan incitatif à court terme de 2011, la prime incitative à court terme de tous les membres nommément désignés de la direction est déterminée selon le rendement d'équipe. Pour les autres membres du conseil de direction, la plus grande partie de la prime incitative à court terme est déterminée selon le rendement d'équipe ainsi que selon la réalisation d'objectifs individuels. La définition d'« équipe » englobe la société et peut également inclure l'unité opérationnelle où travaille le haut dirigeant.

- Rendement de l'équipe des Aliments Maple Leaf – Le rendement consolidé des Aliments Maple Leaf est une composante du régime pour tous les hauts dirigeants participant au plan incitatif à court terme.
- Rendement de l'équipe de l'unité opérationnelle – Les participants au plan incitatif à court terme ayant des responsabilités particulières au sein de leur unité opérationnelle peuvent également avoir une composante d'équipe reflétant le rendement de leur unité opérationnelle.
- Rendement individuel – Tous les participants au plan incitatif à court terme, sauf les membres nommément désignés de la direction, ont une composante individuelle reflétant leur propre rendement par rapport aux objectifs qu'ils se sont fixés. Les objectifs personnels sont liés aux activités et constituent des enjeux sur lesquels le participant a une influence plus directe.

Le tableau suivant présente un sommaire de la fourchette et de la pondération entre les objectifs d'équipe et les objectifs individuels.

COMPOSANTES DU PLAN INCITATIF À COURT TERME DE 2011							
Fourchettes de versement cibles – en pourcentage du salaire de base pour divers niveaux de rendement				Pondération des composantes			
Rendement inférieur au rendement minimal	Rendement minimal	Rendement cible	Rendement maximal	Rendement de l'équipe des Aliments Maple Leaf %	Rendement de l'équipe de l'unité opérationnelle %	Rendement individuel %	
Membres nommément désignés de la direction							
Chef de la direction	0 %	75 %	175 %	275 %	100 %	–	–
Chef des finances	0 %	35 %	80 %	125 %	100 %	–	–
Chefs de l'exploitation	0 %	35 %	80 %	125 %	100 %	–	–
Chef des stratégies	0 %	25 %	60 %	95 %	100 %	–	–
Autres hauts dirigeants							
Siège social	0 %	10 % ~ 25 %	35 % ~ 60 %	60 % ~ 95 %	75 %	–	25 %
Unités opérationnelles	0 %	10 % ~ 25 %	35 % ~ 60 %	95 %	25 %	50 %	25 %

En 2012, la totalité de la prime à court terme de tous les membres du conseil de direction sera associée à la réalisation des résultats de l'entreprise, ce qui harmonisera davantage les intérêts des hauts dirigeants de la société et ceux de ses actionnaires. Les membres seront tout de même tenus de se fixer et d'atteindre des objectifs individuels, mais ces derniers ne seront pas pris en compte dans le versement d'une portion de la prime incitative à court terme.

Récupération de la rémunération incitative

Le conseil peut exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie de la prime incitative à court terme reçue par un membre de la direction. L'exercice de ce pouvoir discrétionnaire peut se faire dans la mesure où la loi le permet et dans l'intérêt supérieur de la société. Un remboursement pourrait être exigé lorsque le montant de la prime incitative à court terme reçue a été calculé en fonction de certains résultats financiers qui ont ultérieurement été retraités. Le retraitement doit être imputable, en tout ou en partie, à une faute lourde, à un méfait intentionnel ou à une fraude. En outre, pour que le remboursement puisse être exigé, il faut prouver que le paiement incitatif aurait été moindre si les résultats financiers avaient été correctement présentés.

Plan incitatif à long terme

Le plan incitatif à long terme comporte un autre versement incertain. Le montant des primes incitatives à long terme associées aux attributions accordées jusqu'en 2010 est fondé sur le rendement total pour les actionnaires qui est comparé à l'indice du secteur alimentaire S&P pour une période de trois ans. Le rendement total pour les actionnaires s'entend du total du profit ou de la perte d'un actionnaire, à savoir le profit ou la perte attribuable à la variation du cours des actions et aux dividendes versés.

Le plan incitatif à long terme de la société a été modifié en 2011. Les modifications apportées renforcent l'harmonisation des intérêts à long terme des hauts dirigeants de la société et ceux de ses actionnaires, et ce, en grande partie en liant la rémunération à la réalisation du plan de création de valeur. Le plan vise à favoriser le maintien en poste du personnel de direction clé et à attirer de nouveaux talents.

La nouvelle version du plan incitatif à long terme regroupe des unités d'actions temporairement inaccessibles (« UATI ») et des unités d'actions liées au rendement (« UAR ») attribuées aux termes du plan d'UATI de 2006 de la société, ainsi que des options sur actions acquises en fonction du temps (les « options ») attribuées aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004. Sous réserve de l'arrondissement, la valeur prévue d'une attribution du plan incitatif à long terme aux membres admissibles du conseil de direction, y compris les membres nommément désignés de la direction, est composée à 25 % d'UATI, à 25 % d'UAR et à 50 % d'options.

Le Comité tient compte des pratiques concurrentielles sur le marché pour établir le montant des attributions du plan incitatif à long terme en étudiant les données comparatives du groupe de référence approprié. Le nombre d'UATI, d'UAR et d'options attribuées dépend de plusieurs facteurs. Ces facteurs comprennent une évaluation individuelle du

rendement et du potentiel, un examen de la valeur prévue de la médiane et le 75^e percentile pour des attributions analogues au sein du groupe de référence de même que de la valeur prévue de l'attribution de la société. La valeur prévue du nombre réel d'UATI, d'UAR et d'options attribuées peut être supérieure ou inférieure à la médiane du groupe de référence, selon le rendement du dirigeant. Les hauts dirigeants qui affichent un rendement élevé soutenu auront tendance à recevoir des attributions supérieures à la médiane.

Les UATI sont acquises en fonction du temps seulement. Pour chaque UATI attribuée, une action ordinaire est attribuée à l'échéance. Les UAR sont acquises en fonction du rendement selon deux mesures : le rendement de l'actif net (pondération de 80 %) et la marge du bénéfice avant les intérêts, l'impôt et l'amortissement (le « BAIIA ») (pondération de 20 %) sur une période cumulative de trois (3) ans. Les rendements minimaux, cibles et maximaux ont été établis en fonction des engagements budgétaires de 2011 de la société, ainsi que des niveaux de la marge du BAIIA précédemment publiés pour 2012 et les exercices suivants. Les cibles cumulatives pour les UAR sont indiquées dans le tableau suivant.

Niveau de rendement Moyenne de 2011 à 2013	Minimum	Cible	Maximum
Rendement de l'actif net (80 %)	7,60 %	9,50 %	10,50 %
Marge du BAIIA (20 %)	8,40 %	9,70 %	10,30 %

L'acquisition des UAR est uniquement fondée sur l'atteinte d'un rendement cumulatif sur la période de trois (3) ans. Le tableau suivant présente le pourcentage du total des UAR qui deviendront acquises à divers niveaux de rendement.

Sous le minimum	0 %
Minimum	50 %
Cible	100 %
Maximum ou plus	200 %

Pour les rendements se situant entre les niveaux, le nombre d'UAR sera établi au prorata. Une action ordinaire est attribuée pour chaque UAR acquise.

Les options sont acquises en fonction du temps. Un tiers (1/3) des options attribuées sera acquis chaque année. Les options peuvent être exercées à un prix qui n'est pas inférieur au cours du marché au moment où l'attribution a été établie. Le cours de marché correspond au cours moyen pondéré à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours précédant cette date. Les options sont assorties d'une durée maximale de sept (7) 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 acquises sont exercées.

Toutes les UATI et les UAR attribuées en 2011 et qui sont acquises seront distribuées sous forme d'actions en mai 2014, sauf si le Comité en décide autrement. Les actions nécessaires aux fins de la distribution sont achetées à la Bourse de Toronto par une fiducie établie à cette fin. C'est pourquoi cette caractéristique du plan offre l'avantage de ne pas avoir d'effet dilutif sur la participation des actionnaires.

Une description détaillée des UATI, des UAR et des options formant le plan incitatif à long terme de 2011, de même que des autres plans incitatifs à base d'actions de la société, figure à la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions », à la page 60 de la présente circulaire.

Contrôle marginal des versements incitatifs

Les plans incitatifs des Aliments Maple Leaf sont assortis de maximums fixes. Le plan incitatif à long terme a fait l'objet d'un contrôle marginal afin de garantir que les versements ne soient pas excessifs dans les cas où les résultats du dirigeant sont excellents et trop punitifs lorsque le rendement échappe à la volonté du dirigeant. La fourchette des versements aux termes de chaque plan est conçue pour s'aligner sur les principes de gestion du risque de la société et pour offrir des versements incitatifs cadrant avec le niveau de rendement obtenu. Le Comité évalue tout changement de situation et toute modification des plans pour s'assurer de maintenir cet équilibre. Avant de donner son approbation, GGA a soumis la nouvelle version du plan incitatif à long terme à un contrôle marginal complet pour le Comité.

Politique sur les primes incitatives à long terme de couverture

La politique sur les opérations d'initié de la société interdit aux membres nommément désignés de la direction et aux autres hauts dirigeants de conclure des options d'achat ou de vente, y compris des options visant à couvrir ou à compenser l'effet d'un recul du cours de marché des attributions au titre du plan incitatif à long terme. Toutefois, il n'est pas autrement interdit de manière expresse aux membres nommément désignés de la direction et aux autres hauts dirigeants d'acheter des instruments financiers à titre de couverture.

Répartition de la rémunération directe globale de 2011

Le tableau ci-après illustre la répartition de la rémunération aux niveaux cibles pour chacun des éléments de rémunération directs des membres nommément désignés de la direction et des autres hauts dirigeants en 2011.

	Composante de la rémunération en pourcentage de la rémunération directe globale pour 2011				
	Rémunération directe non variable		Rémunération directe variable		
	Salaire de base	Plan incitatif à long terme en espèces ¹⁾	Prime incitative à court terme en espèces selon la cible ²⁾	Attributions incitatives à long terme à base de titres selon la cible ²⁾	Total de la rémunération variable
Chef de la direction	15 %	0 %	26 %	59 %	85 %
Chef des finances	26 %	0 %	21 %	53 %	74 %
Chef de l'exploitation, Groupe alimentaire	21 %	0 %	17 %	62 %	79 %
Chef de l'exploitation, Groupe agro-alimentaire	26 %	0 %	21 %	53 %	74 %
Chef des stratégies	28 %	14 %	17 %	41 %	58 %
Autres dirigeants membres du conseil de direction ³⁾	31 % ~ 48 %	0 %	15 % ~ 24 %	36 % ~ 54 %	52 % ~ 69 %

Notes :

- 1) Au moment où Les Aliments Maple Leaf a fait l'acquisition de Schneider Corporation, la société a conclu un contrat avec M. Dodds, alors président du conseil et chef de la direction de Schneider. Aux termes de ce contrat, M. Dodds est admissible à des paiements annuels de 300 000 \$ à titre de mesure incitative spéciale à long terme. Jusqu'à ce que M. Dodds quitte la société, ces paiements s'ajouteront i) à son salaire de base et ii) à sa participation aux plans incitatifs à court et à long terme.
- 2) Les montants au titre des primes incitatives à court terme indiqués dans le tableau sont évalués selon la cible. Le paiement réel peut être plus élevé ou moins élevé selon l'atteinte des objectifs. La rémunération à long terme à base de titres de capitaux propres est évaluée à sa valeur à la date d'attribution. La valeur obtenue en définitive pour les attributions de 2010 et des exercices précédents est fonction du rendement total pour les actionnaires de la société par rapport à l'indice du secteur alimentaire S&P au cours de la période d'acquisition de trois ans suivant l'attribution. La valeur définitive obtenue aux termes du plan incitatif à long terme de 2011 est fondée sur l'atteinte de cibles de rendement cumulatives qui s'harmonisent au plan de création de valeur de la société.
- 3) Versement moyen en pourcentage de la rémunération directe globale. La cible réelle variera selon le poste.

Rémunération indirecte

Avantages sociaux et avantages indirects

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 protections d'assurance collective que les autres salariés. La société offre à ses hauts dirigeants des avantages sociaux et des avantages indirects aux termes d'un exposé de principe écrit, avantages 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 prévoyant le remboursement des frais d'adhésion à un club et des honoraires de conseils financiers. À compter de 2012, une indemnité préétablie sera versée une fois par année sous forme d'un montant forfaitaire. La valeur totale des avantages sociaux et avantages indirects destinés à chacun des membres nommément désignés de la direction est en deçà de 50 000 \$ ou de 10 % de leur salaire de base, selon le moindre de ces deux montants.

Régimes de revenu de retraite et d'épargne-retraite

Les membres de la haute direction participent aux régimes de retraite enregistrés offerts aux salariés de la société. Les prestations sont calculées essentiellement selon les mêmes dispositions que pour les autres salariés. Les salariés participent également à des régimes complémentaires dans la mesure où leur salaire n'est pas couvert en totalité par les

régimes enregistrés auxquels ils participent. Les versements au titre de la prime incitative annuelle à court terme en espèces ne sont pas compris dans les régimes de retraite de la société.

Depuis longtemps, la société reconnaît la volatilité inhérente aux régimes à prestations définies et c'est pour cela qu'elle n'admet plus de nouveaux salariés à ces régimes depuis avril 2004. Les salariés qui participaient à ces régimes en avril 2004 continuent de cumuler des prestations au titre de ces régimes. Les régimes de retraite de la société autorisent l'attribution d'années de services supplémentaires en plus des années de cotisation réelles. La société a cependant l'intention de retirer cette caractéristique des régimes de retraite.

Les salariés embauchés depuis avril 2004 participent aux régimes de retraite à cotisations définies. Les prestations versées au titre de ces régimes sont déterminées en fonction du poste qu'occupe le salarié au sein de la société. Les cotisations relèvent uniquement du salaire de base et excluent toute autre forme de rémunération en espèces ou de rémunération reportée.

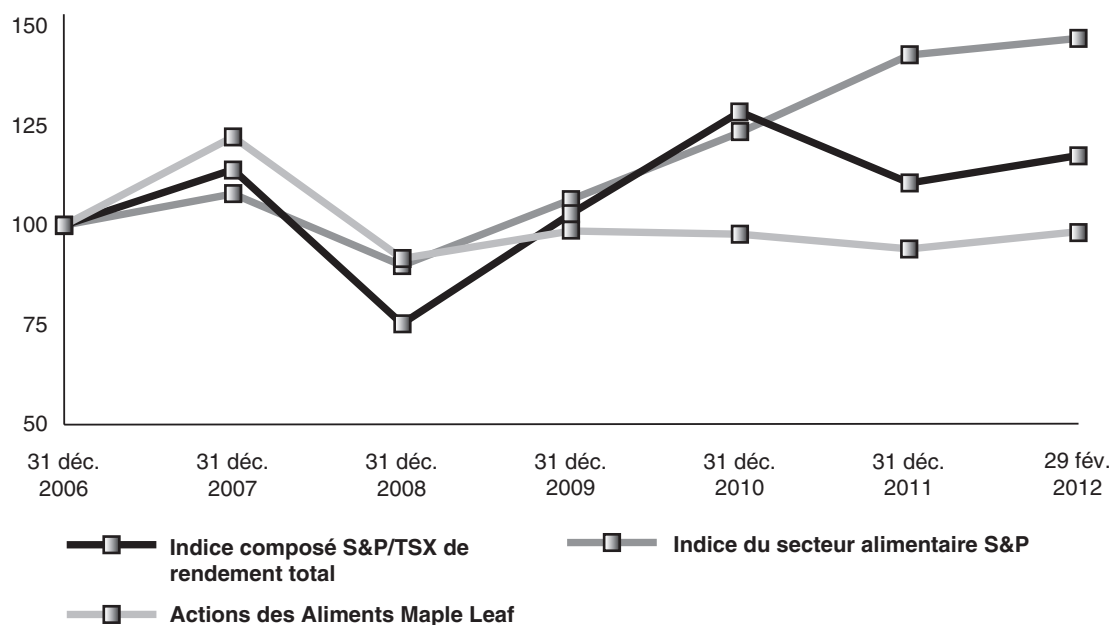
GRAPHIQUE DU RENDEMENT BOURSIER

Le graphique ci-après illustre le rendement total pour les actionnaires qui ont investi 100 \$ CA dans des actions ordinaires de la société. Les rendements sont calculés pour la période allant du 1^{er} janvier 2007 au 29 février 2012, et le rendement total pour les actionnaires cumulatif de l'indice composé S&P/TSX de rendement total. Le graphique illustre également le rendement total pour les actionnaires qui ont investi 100 \$ US dans l'indice composé du secteur alimentaire S&P 1500 (défini aux présentes comme l'« indice du secteur alimentaire S&P ») au cours de la même période. L'indice du secteur alimentaire S&P, compilé en dollars américains, n'est pas converti en dollars canadiens. Les dividendes déclarés sur les actions ordinaires de la société sont présumés réinvestis au cours de clôture à la date de paiement. De même, l'indice composé S&P/TSX de rendement total et l'indice du secteur alimentaire S&P utilisés à des fins comparatives dans le graphique ci-dessous comprennent des dividendes réinvestis. Le 31 décembre 2011, le cours de clôture des actions de la société était de 10,83 \$ à la Bourse de Toronto, et il était de 11,31 \$ le 29 février 2012.

L'indice du secteur alimentaire S&P n'est pas un indice publié; par contre, il est compilé par Standard & Poor's qui en transmet les données à la société. L'indice regroupe toutes les sociétés du secteur de l'alimentation comprises dans les trois principaux indices américains de marché large de Standard & Poor's : l'indice S&P 500, l'indice de rendement à moyenne capitalisation S&P 400 et l'indice de rendement à faible capitalisation S&P 600. Les titres de ces 34 sociétés sont tous pondérés selon leur capitalisation boursière dans l'indice du secteur alimentaire S&P. Un changement dans la liste des sociétés composant l'indice du secteur alimentaire S&P correspond à un changement dans les trois indices principaux, ce qui est également déterminé par Standard & Poor's en fonction de la méthodologie qu'elle a établie et comprend des facteurs tels la capitalisation boursière, la liquidité et le flottant.

Au 29 février 2012, les sociétés suivantes faisaient partie de l'indice du secteur alimentaire S&P :

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



	31 décembre 2006	31 décembre 2007	31 décembre 2008	31 décembre 2009	31 décembre 2010	31 décembre 2011	29 février 2012
Indice composé S&P/TSX de rendement total (\$ CA)	100,0	113,6	76,1	102,8	127,6	110,3	117,1
Indice du secteur alimentaire S&P (\$ US) ¹⁾	100,0	107,7	90,3	106,3	122,7	141,6	145,6
Actions des Aliments Maple Leaf (\$ CA)	100,0	121,6	92,0	98,7	97,8	94,3	98,5

Note :

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

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

Le tableau suivant présente le rendement total pour les actionnaires des actions ordinaires de la société et de l'indice du secteur alimentaire S&P de même que l'indice composé S&P/TSX de rendement total pour la période de cinq exercices close le 31 décembre 2011. Il indique aussi la variation totale de la valeur de marché de la société et la rémunération globale du chef de la direction et des autres membres nommément désignés de la direction pour la même période. Pour la période de cinq ans, la plus grande partie de la variation de la rémunération constatée est attribuable aux changements apportés aux versements annuels suivant le plan incitatif à court terme. Plus précisément, le bénéfice de la société a été inférieur aux prévisions en 2008 et, par conséquent, les primes incitatives à court terme ont été peu élevées.

Dans l'ensemble, le niveau de rémunération calculé n'est pas directement lié au rendement pour les actionnaires, ce qui est attribuable à plusieurs facteurs. D'abord, les coûts de la société au titre des salaires et des régimes de retraite sont relativement fixes et ne subissent généralement pas l'incidence des variations quotidiennes du rendement pour les actionnaires. Ensuite, la rémunération incitative à court terme est liée aux mesures internes du succès de la société pour l'exercice en cours, essentiellement le bénéfice de l'exercice. Le bénéfice de l'exercice en cours ne donne pas nécessairement lieu à un rendement à court terme pour les actionnaires. Enfin, la rémunération fondée sur des actions offerte aux membres nommément désignés de la direction aux termes du plan d'UATI est d'environ la moitié du montant total de la rémunération globale. Par le passé, les régimes de rémunération fondée sur des actions étaient conçus de sorte que la valeur réelle transférée au participant à l'échéance soit supérieure ou inférieure suivant le rendement absolu pour les actionnaires de la société et le rendement par rapport à celui du groupe de sociétés

comparables au cours de la période de détention. Toutefois, le montant de la rémunération est calculé au moment de l'attribution et est fondé sur le cours de l'action à la date de l'attribution et sur l'acquisition prévue, ce qui ne reflète pas la valeur réelle distribuée à l'échéance. Par conséquent, il est possible qu'il n'y ait pas de corrélation directe entre le montant total présenté pour les membres nommément désignés de la direction et le rendement pour les actionnaires au cours de l'année de l'attribution. Il existe toutefois une forte corrélation entre la rémunération réelle reçue aux termes du plan d'UATI et le rendement pour les actionnaires au cours de la durée de trois ans du régime.

	Total de	Exercice				
	2007 à 2011	2011	2010	2009	2008	2007
Rendement total pour les actionnaires :						
Les Aliments Maple Leaf (% de variation – en \$ CA par action) ¹⁾	-6 %	-4 %	-1 %	7 %	-24 %	22 %
Indice du secteur alimentaire S&P (% de variation – en \$ US) ¹⁾	42 %	15 %	15 %	18 %	-16 %	8 %
Indice composé S&P/TSX de rendement total	10 %	-14 %	24 %	35 %	-33 %	14 %
Variation de la capitalisation boursière des Aliments Maple Leaf (en millions de dollars) ²⁾	(73)	(56)	(13)	117	(470)	349
Total de la rémunération de tous les membres nommément désignés de la direction ³⁾ (en millions de dollars)	89,1	17,9	18,7	19,5	13,5	19,5

Notes :

- 1) Le rendement total pour les actionnaires est calculé en fonction de la valeur de l'action en fin d'exercice, les dividendes étant réinvestis. Le montant inscrit à la colonne « Total de 2007 à 2011 » représente le rendement composé total sur la période de cinq ans. Le rendement de l'indice du secteur alimentaire S&P couvre la même période, sauf que le rendement est calculé en dollars US et n'est pas converti en dollars canadiens. La rubrique « Graphique du rendement boursier » figurant précédemment comprend de plus amples détails sur l'indice du secteur alimentaire S&P.
- 2) Augmentation ou diminution de la capitalisation boursière en fonction du nombre d'actions en circulation en fin d'exercice et du cours de clôture des actions. La variation de la capitalisation boursière au cours d'une période est minorée du produit tiré des actions émises et majorée des dividendes versés et des actions rachetées sur le marché à la suite de l'offre publique de rachat dans le cours normal des activités de la société.
- 3) Le total de la rémunération présenté pour tous les membres nommément désignés de la direction correspond au total de la rémunération selon la définition qui en est faite aux fins du Sommaire de la rémunération des employés de la société qui ont été désignés comme membres nommément désignés de la direction au cours de l'exercice.

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant fournit un sommaire de la rémunération que le chef de la direction, le chef des finances (y compris toute personne qui a occupé le poste pendant l'exercice) de même que les trois hauts dirigeants les mieux rémunérés, autres que le chef de la direction et le chef des finances, ont gagnée au cours des trois derniers exercices; comme il est mentionné ci-dessus, ces hauts dirigeants sont désignés collectivement par l'expression « membres nommément désignés de la direction ». Ces renseignements sont donnés en date du 31 décembre 2011, qui marquait la fin de l'exercice le plus récent de la société.

Nom et occupation principale au sein de la société	Année	Salaire (en dollars)	Rémunération aux termes du plan incitatif à base de titres		Rémunération autre qu'aux termes du plan incitatif à base de titres			Rémunération globale (en dollars)
			Attributions à base d'actions ¹⁾ (en dollars)	Attributions à base d'options ²⁾ (en dollars)	Plans incitatifs annuels ³⁾ (en dollars)	Plans incitatifs à long terme ⁵⁾ (en dollars)	Valeur des plans de retraite ³⁾ (en dollars)	
M.H. MCCAIN ⁷⁾ Président et chef de la direction	2011	1 005 000	2 011 569	2 008 512	1 524 253		83 613	6 632 947
	2010	993 695	3 924 168		1 973 149		156 812	7 047 824
	2009	977 676	3 981 888		2 359 890		68 370	7 387 824
M.H. VELS Premier vice-président et chef des finances	2011	660 000	660 418	658 944	458 700		34 878	2 472 940
	2010	652 429	1 265 036		621 060		97 000	2 635 525
	2009	641 756	1 283 053		707 886		29 698	2 662 393
D.W. DODDS Chef des stratégies	2011	625 000	452 549	453 024	323 956	300 000	136 139	2 290 668
	2010	619 768	567 406		424 875	300 000	124 236	2 036 285
	2009	611 674	575 162		490 684	300 000	109 483	2 087 003
R.A. LAN ⁶⁾ Président et chef de l'exploitation, Groupe alimentaire	2011	840 709	1 277 530	1 273 536	584 293		9 693	3 985 761
	2010	862 826	2 790 520		739 649		10 093	4 403 088
	2009	913 287	2 831 565		934 819		10 447	4 690 118
J.S. MCCAIN ⁷⁾ Président et chef de l'exploitation, Groupe agro-alimentaire	2011	660 000	660 418	658 944	458 700		55 329	2 493 391
	2010	652 429	1 265 036		579 480		107 329	2 604 274
	2009	641 756	1 283 053		697 702		46 685	2 669 196

Notes :

- 1) Les attributions à base d'actions représentent les UATI et les UAR attribuées aux termes du plan d'UATI de 2006. Les détails de ce régime figurent à la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions – Plan d'UATI de 2006 », à la page 64. La durée d'acquisition des UATI attribuées est décrite à la note 3) du tableau de la page 54.

Les UATI ont été évaluées à l'aide d'hypothèses et de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer la charge à des fins comptables. Cependant, l'annulation éventuelle des UATI par suite d'une cessation d'emploi n'a pas été prise en compte. Les attributions sont effectuées en tenant pour acquis que les hauts dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition. Aux fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options par suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent à la note 21 afférente aux états financiers de la société pour les exercices clos les 31 décembre 2011 et 2010. Les états financiers se retrouvent également sur le site Web de la société, au www.mapleleaf.ca, et dans SEDAR, au www.sedar.com.

L'acquisition de toutes les attributions à base d'actions de 2009 et de 2010 était fondée sur le rendement, c'est-à-dire le rendement total pour les actionnaires de la société comparé à l'indice du secteur alimentaire S&P. Le nombre d'UATI attribuées en 2009 et en 2010 dont l'acquisition est prévue a été estimé en fonction de la volatilité historique du cours de l'action de la société par comparaison avec la volatilité de l'indice du secteur alimentaire S&P. L'acquisition d'environ la moitié des attributions de 2011 est fondée sur la réalisation de marges bénéficiaires et de rendements sur l'actif net sur une période de quelque trois ans. L'évaluation des attributions est basée sur l'estimation que fait la société à la date d'attribution du nombre d'unités qui devraient être acquises et se traduit par la distribution d'actions à l'échéance.

- 2) Les attributions à base d'options ont été effectuées aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004. Les détails de ce régime figurent à la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions – Plan incitatif d'achat d'actions de 2004 », à la page 61. Les options attribuées en 2011 ont été évaluées selon le modèle de Black et Scholes à l'aide d'hypothèses et de méthodes conformes à celles utilisées pour évaluer la charge à des fins comptables. Cependant, l'annulation éventuelle des options par suite d'une cessation d'emploi n'a pas été prise en compte. De plus, l'évaluation est fondée sur une période maximale de sept (7) ans plutôt que sur la période de détention prévue de 4,5 ans utilisée à des fins comptables. Les attributions sont effectuées en tenant pour acquis que les hauts dirigeants resteront en poste au cours de la période d'acquisition. Aux fins comptables, une estimation de l'annulation éventuelle des options par suite d'une cessation d'emploi est faite en fonction des antécédents. Les hypothèses utilisées à des fins comptables figurent à la note 21 afférente aux états financiers de la société pour les exercices clos les 31 décembre 2011 et 2010. Les états financiers peuvent être consultés sur le site Web de la société, au www.mapleleaf.ca, et dans SEDAR, au www.sedar.com.

- 3) MM. M.H. McCain, Vels, Dodds et J.S. McCain accumulent des prestations aux termes des mécanismes à prestations définies des employés salariés de la société au Canada. M. Dodds a aussi des années de service validées en vertu du régime de retraite enregistré de Schneider Corporation. Le montant inscrit dans le tableau ci-dessus représente la charge de retraite liée aux années de service de chacun des membres nommément désignés de la direction, à l'exception de l'incidence des écarts entre la rémunération versée en 2011 et les hypothèses actuarielles utilisées pour l'exercice. Le montant attribué à M. Lan correspond à la cotisation de la société à un régime 401 k) à cotisations définies aux États-Unis.
- 4) Le tableau n'indique pas la valeur des avantages indirects puisqu'ils sont inférieurs à 50 000 \$ ou à 10 % du salaire et des primes versés à ces personnes.
- 5) Les paiements à M. Dodds ont été faits en vertu d'un plan incitatif spécial à long terme inauguré le 5 avril 2004, date à laquelle Schneider Corporation, société dont il était le président du conseil et chef de la direction, a été acquise par Les Aliments Maple Leaf. En vertu du régime, M. Dodds a droit au paiement annuel de 300 000 \$ à titre de mesure incitative spéciale à long terme. Les paiements faits en vertu du plan ont été effectués en espèces après la clôture de l'exercice auquel les montants se rapportent.
- 6) L'intégralité de la rémunération de M. Lan figurant dans le tableau ci-dessus, à l'exception de la rémunération fondée sur des titres, est payée en dollars américains. Les montants du tableau ont été convertis en dollars canadiens à l'aide du taux de change moyen du dollar américain exprimé en dollars canadiens de l'exercice, soit 0,9891 en 2011, 1,0299 en 2010 et 1,1420 en 2009. Dans le tableau ci-après, à la rubrique « Sommaire de la rémunération – Renseignements supplémentaires », la rémunération de M. Lan est présentée en dollars américains.
- 7) MM. J.S. McCain et M.H. McCain ne reçoivent pas de rémunération distincte ou additionnelle pour leurs services à titre de membres du conseil.
- 8) Les primes au titre du plan incitatif à court terme sont versées en espèces immédiatement après que le CRHR et le conseil ont approuvé les paiements et les états financiers annuels sur lesquels les évaluations du rendement sont fondées.

Sommaire de la rémunération – Renseignements supplémentaires

En dollars américains	Année	Salaire	Attributions à base d'actions	Attributions à base d'options	Plans incitatifs annuels	Plans incitatifs à long terme	Valeur des régimes de retraite	Toute autre rémunération	Rémunération globale
Nom et occupation principale au sein de la société									
R.A. Lan,	2011	850 000	1 291 649	1 287 611	680 000		9 800		2 831 449
président et chef de	2010	837 745	2 709 403		718 148		9 800		4 275 096
l'exploitation,	2009	856 731	2 479 528		876 929		9 800		4 222 988
Groupe alimentaire									

Plans incitatifs à base d'actions

La société dispose actuellement de deux plans incitatifs à base de titres aux termes desquels des attributions sont en cours : le plan incitatif d'achat d'actions de 2004 et le plan d'UATI de 2006. Le plan incitatif d'achat d'actions de 2004 prévoit l'attribution d'options et d'UATI dont l'exercice entraîne l'émission d'actions sur le capital autorisé de la société. Le plan d'options sur actions de 1982, bien qu'il soit encore en vigueur, n'a aucune attribution en cours. Le plan d'UATI de 2006 prévoit l'attribution d'UATI qui sont acquises en fonction du temps ou du rendement et d'UAR qui sont acquises en fonction du rendement, dont l'exercice donne lieu à l'achat d'actions sur le marché par une fiducie créée à cette fin. Pour une description du plan d'options sur actions de 1982, du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 et du plan d'UATI de 2006, se reporter à la rubrique « Description du plan d'options sur actions et des plans incitatifs d'achat d'actions » ci-après. De 2006 à 2010, la société n'a pas effectué d'attributions d'options sur actions, car elle a utilisé les UATI acquises en fonction du rendement comme unique forme de rémunération à long terme à base d'actions. En 2011, la société a recommencé à attribuer des options et a émis des UATI acquises en fonction du temps et des UAR acquises en fonction du rendement. Les options ont été attribuées en vertu du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 et les UATI et les UAR ont été attribuées en vertu du plan d'UATI de 2006.

Les options sur actions qui expirent en 2012 et les UATI attribuées avant 2011 sont assujetties à une condition liée au rendement des actions. Plus précisément, l'acquisition se fonde sur le rendement total pour les actionnaires de la société pour la période par rapport au rendement total de l'indice du secteur alimentaire S&P, tel qu'il est expliqué ci-dessus. Les options sur actions attribuées en 2011 (qui expirent en 2018) et les UATI attribuées en 2011 sont acquises en fonction du temps seulement. Les UAR attribuées en 2011 sont assujetties à une condition d'acquisition liée au rendement fondée sur l'atteinte de cibles en matière de marge bénéficiaire et de rendement de l'actif net sur trois ans.

UATI et options sur actions en cours

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions			
	Nombre de titres sous-jacents à des options non exercées (nombre)	Prix d'exercice des options (en dollars)	Date d'expiration des options ¹⁾	Valeur des options dans le cours non exercées ²⁾ (en dollars)	Type d'attribution	Date de l'attribution	Nombre d'actions ou d'unités d'actions non acquises ³⁾ (nombre)	Valeur de marché ou du paiement au titre des attributions à base d'actions dont les droits ne sont pas acquis ⁴⁾ (en dollars)
M.H. McCain	26 700	16,37	7 septembre 2012	–	UATI	1 ^{er} octobre 2009	450 000	2 436 750
	634 000	11,36	1 ^{er} octobre 2018	–	UATI	1 ^{er} octobre 2010	337 500	1 827 563
					UATI	1 ^{er} octobre 2011	92 900	1 006 107
					UAR	1 ^{er} octobre 2011	185 800	–
M.H. Vels	23 300	16,37	7 septembre 2012	–	UATI	1 ^{er} octobre 2009	145 000	785 175
	208 000	11,36	1 ^{er} octobre 2018	–	UATI	1 ^{er} octobre 2010	108 800	589 152
					UATI	1 ^{er} octobre 2011	30 500	330 315
					UAR	1 ^{er} octobre 2011	61 000	–
D.W. Dodds	49 000	16,37	7 septembre 2012	–	UATI	1 ^{er} octobre 2009	65 000	351 975
	143 000	11,36	1 ^{er} octobre 2018	–	UATI	1 ^{er} octobre 2010	48 800	264 252
					UATI	1 ^{er} octobre 2011	20 900	226 347
					UAR	1 ^{er} octobre 2011	41 800	–
R.A. Lan	23 300	16,37	7 septembre 2012	–	UATI	1 ^{er} octobre 2009	320 000	1 732 800
	402 000	11,36	1 ^{er} octobre 2018	–	UATI	1 ^{er} octobre 2010	240 000	1 299 600
					UATI	1 ^{er} octobre 2011	59 000	638 970
					UAR	1 ^{er} octobre 2011	118 000	–
J. S. McCain	23 300	16,37	7 septembre 2012	–	UATI	1 ^{er} octobre 2009	145 000	785 175
	208 000	11,36	1 ^{er} octobre 2018	–	UATI	1 ^{er} octobre 2010	108 800	589 152
					UATI	1 ^{er} octobre 2011	30 500	330 315
					UAR	1 ^{er} octobre 2011	61 000	–

Notes :

- 1) Toutes les options attribuées ont une durée de sept ans mais elles arrivent à échéance avant si le haut dirigeant quitte la société. À l'exception de celles détenues par M. Dodds, toutes les options sur actions qui figurent dans le tableau ci-dessus qui expirent en 2012 sont acquises sur une période minimum de trois ans et une période maximum de cinq ans suivant le rendement des actions de la société pour la période comparativement au rendement de l'indice du secteur alimentaire S&P. Si le rendement total des actions de la société est inférieur à 75 % du rendement total de l'indice du secteur alimentaire S&P, qui constitue la base de comparaison, pour la période d'évaluation donnée, aucune option ne devient acquise. Si le rendement s'établit à 75 %, 50 % des options sont acquises. Si le rendement se situe entre 75 % de l'indice du secteur alimentaire S&P et 100 %, un nombre proportionnel devient acquis. Les options attribuées à M. Dodds n'ont pas de critère d'acquisition liée au rendement, mais elles ont été assujetties à un critère de temps sur une base graduelle dans les trois ans suivant leur attribution. Les options qui expirent en 2018 sont acquises en versements annuels en 2012, en 2013 et en 2014.
- 2) La valeur dans le cours a été calculée au moyen du cours de clôture de 10,83 \$ par action enregistré à la Bourse de Toronto le 31 décembre 2011. Ce cours est inférieur au prix d'exercice de toutes les options en cours détenues par les membres nommément désignés de la direction.
- 3) Les UATI ont été attribuées aux termes du plan d'UATI de 2006. Les UATI attribuées en 2011 sont assujetties à des conditions d'acquisition en fonction du temps seulement. Elles seront acquises et des actions seront distribuées aux salariés qui détiennent des unités en mai 2014. Les UAR attribuées en 2011 sont acquises en fonction de l'atteinte de cibles en matière de marge du BAIIA et de rendement sur l'actif net sur trois ans. Si le niveau minimal de réalisation n'est pas atteint, aucune action ne sera acquise. Si le rendement réel excède le niveau de rendement maximal, deux (2) actions seront acquises pour chaque UAR détenue. Le nombre d'actions indiqué dans le tableau ci-dessus correspond au nombre maximal d'actions qui sera distribué, en supposant que le rendement de la société surpasse le niveau maximal. (Les critères de rendement sont décrits plus en détail à la rubrique « Plan incitatif à long terme », à la page 45 de la présente circulaire.) Pour chaque UATI attribuée en 2009 et en 2010, une action est attribuée à l'échéance si le rendement de la société est égal à celui de l'indice du secteur alimentaire S&P. Si le rendement est de 75 % ou moins, une demi-action est acquise et est attribuée. Si le rendement est de 125 %, soit le maximum, une action et demie est acquise et est attribuée. L'acquisition est établie de façon proportionnelle si le rendement se situe entre 75 % et 100 % ou entre 100 % et 125 %. Trois ans après la date d'attribution, toutes les UATI qui deviennent acquises selon la formule susmentionnée deviennent acquises et sont distribuées. Les UATI ne deviennent acquises qu'à la date de distribution et un haut dirigeant qui quitte la société avant la date de distribution voit ses attributions annulées. Le nombre d'actions présenté dans le tableau ci-dessus correspond au nombre maximum d'actions qui seront distribuées si le cours de l'action de la société dépasse le maximum de 125 %.

- 4) En ce qui concerne les UATI et les UAR attribuées, la valeur du paiement se fonde sur :
- le cours de l'action au 31 décembre 2011, soit 10,83 \$;
 - le nombre minimum d'actions qui seront distribuées. (Pour ce qui est des UATI attribuées en 2009 et en 2010, le nombre minimum sera distribué si le cours de l'action de la société au cours de toutes les périodes de rendement closes après le 31 décembre 2011 est en deçà du minimum de 75 % décrit dans la note 3 ci-dessus. Étant donné que ces attributions sont acquises en fonction du temps, le nombre minimum d'actions qui sera distribué à l'égard des UATI attribuées en 2011 est égal au nombre attribué. Selon la formule d'acquisition en fonction du rendement, le nombre minimum d'actions qui peut être distribué à l'échéance des UAR est de zéro.)
- 5) Les UATI et les UAR à base d'actions sont distribuées immédiatement sous forme d'actions au moment de leur acquisition. La totalité des attributions acquises a été distribuée.

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

Nom	Attributions à base d'options – valeur des droits acquis au cours de l'exercice	Attributions à base d'actions – valeur des droits acquis au cours de l'exercice ¹⁾ (en dollars)	Rémunération au titre du plan incitatif autre qu'en titres – valeur des droits gagnés au cours de l'exercice ²⁾ (en dollars)
M.H. McCain	–	6 292 000	1 524 253
M.H. Vels	–	1 906 190	458 700
D.W. Dodds	–	953 810	623 956
R.A. Lan	–	3 813 810	584 293
J.S. McCain	–	1 906 190	458 700

Notes :

- En 2011, les UATI attribuées le 1^{er} octobre 2008 et le 23 octobre 2008 ont été acquises et les actions ont été distribuées aux participants. Le montant présenté dans le tableau illustre la valeur des actions distribuées calculée à l'aide du cours moyen des actions à la date de distribution, soit 11,44 \$ par action pour les actions distribuées le 15 novembre 2011.
- Les montants de cette colonne représentent les paiements au titre du régime de primes incitatives annuelles à court terme en espèces, qui est décrit en détail à la rubrique « Prime incitative à court terme », aux pages 44 et 45 de la présente circulaire. En ce qui concerne M. Dodds, en plus du paiement au titre des primes incitatives annuelles à court terme, le montant du tableau comprend le paiement de 300 000 \$ aux termes du plan incitatif à long terme, qui est décrit à la note 5) sous le tableau de la page 53.

Régimes de retraite

MM. M.H. McCain, Vels, Dodds et J.S. McCain participent aux mécanismes du régime de retraite enregistré à prestations définies et du régime de retraite complémentaire non enregistré à prestations définies de la société au Canada. Ces régimes s'appliquent à un groupe fermé de salariés. M. Lan, quant à lui, participe aux mécanismes du régime 401 k) de la société aux États-Unis.

Tableau des régimes à prestations définies

Le tableau ci-dessous indique les éléments suivants pour chacun des membres nommément désignés de la direction qui participent aux mécanismes des régimes de retraite à prestations définies de la société :

- les années de service validées au 31 décembre 2011 et celles du membre nommément désigné de la direction lorsqu'il aura atteint l'âge de 65 ans;
- les prestations annuelles estimatives constituées ou acquises pour services rendus jusqu'au 31 décembre 2011 et jusqu'à l'âge normal de la retraite, qui est de 65 ans;
- un rapprochement des obligations au titre des prestations constituées au 31 décembre 2010 avec celles au 31 décembre 2011.

Nom	Nombre d'années de service validées ¹⁾ à verser ²⁾		Prestations annuelles		Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2010 ^{3) 7)}	Variation attribuable à la rémunération en 2011 ^{4) 7)}	Variation attribuable à des éléments autres que la rémunération en 2011 ^{5) 7)}	Obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2011 ^{6) 7)}
	Au 31 décembre 2011	À l'âge de 65 ans ¹⁾	Au 31 décembre 2011	À l'âge de 65 ans ¹⁾				
McCain, M.H.	16,7	28,5	318 334	513 843	3 095 517	83 613	471 529	3 650 659
Vels, M.H.	20,5	34,9	254 678	433 780	2 437 881	34 878	395 026	2 867 785
Dodds, D.W.	42,1	42,1	166 562	166 562	2 245 500	136 139	52 986	2 434 625
McCain, J.S.	16,7	26,5	207 096	329 259	2 074 124	55 329	292 792	2 422 245

Notes :

- 1) Les années de service validées au 31 décembre 2011 correspondent au nombre d'années de service réelles au cours desquelles le salarié travaille effectivement pour la société ou de ses filiales. Les années de service validées jusqu'à l'âge de 65 ans correspondent à la somme des années de service validées au 31 décembre 2011 et des années de service validées projetées pour la période allant du 31 décembre 2011 jusqu'à celle 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. Ainsi, la société est sur le point de modifier ses régimes de retraite de manière à interdire expressément que l'on puisse recourir à cette option.
- 2) Les prestations annuelles à verser correspondent au montant d'une rente viagère dans sa forme normale. MM. M.H. McCain, Vels et J.S. McCain n'avaient pas encore le droit de prendre leur retraite au 31 décembre 2011. Le montant des prestations annuelles auxquelles ils ont droit au 31 décembre 2011 équivaut donc à celui qu'un membre nommé désigné de la direction retirerait à compter de 65 ans à sa cessation d'emploi au 31 décembre 2011. Ce montant est fondé sur les années de service validées accumulées jusqu'au 31 décembre 2011 et sur les gains moyens de carrière ouvrant droit à pension au 31 décembre 2011. M. Dodds avait le droit de prendre sa retraite le 31 décembre 2010, sans réduction de sa pension. Dans son cas, le montant des prestations annuelles à verser au 31 décembre 2011 correspond à la pension à laquelle il aurait eu droit s'il avait pris sa retraite au 31 décembre 2011. Le montant des prestations annuelles qui devrait lui être versé équivaut à la somme des deux pensions suivantes : i) les prestations gagnées au 31 décembre 2011, lesquelles sont fondées sur ses gains moyens de carrière ouvrant droit à pension à ce moment-là, pour ses 7,8 années de service validées les plus récentes à l'emploi de la société et ii) une pension annuelle de 75 108 \$ qu'il a méritée en raison de ses 34,3 années de service validées alors qu'il était à l'emploi de Schneider Corporation. Pour tous les membres nommés désignés de la direction de la société, les prestations annuelles à verser à l'âge de 65 ans correspondent aux prestations annuelles à verser au 31 décembre 2011 majorées pour tenir compte des années de service validées à l'âge de 65 ans. 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 2011 sont entièrement acquis pour les membres nommés désignés de la direction.
- 3) L'obligation au titre des prestations constituées au 31 décembre 2011 représente la valeur des prestations prévues qui seront acquises pour les services au 31 décembre 2011. Ces valeurs ont été établies au 31 décembre 2011 d'après les gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte des hausses de salaire prévues jusqu'à la retraite.
- 4) La variation attribuable à la rémunération en 2011 correspond à la valeur des prestations prévues gagnées pour les services rendus au cours de 2011 de même que les gains et pertes actuariels découlant du fait que la hausse de salaire du membre nommé désigné de la direction pour l'exercice sera plus élevée ou moins élevée que celle de l'hypothèse posée à cet égard. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2011 d'après les 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 des éléments autres que la rémunération en 2011 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.
- 6) Les obligations au titre des prestations constituées au 31 décembre 2011 correspondent à la valeur des prestations prévues qui seront gagnées pour les services rendus au 31 décembre 2011. Les valeurs ont été établies au 31 décembre 2011 d'après les gains réels ouvrant droit à pension après ajustement pour tenir compte de la hausse de ces gains.
- 7) 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 constituées et des dépenses annuelles, comme il est indiqué dans les états financiers consolidés de 2011 et de 2010 de la société à la note 9 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 définies

Le tableau ci-dessous présente les détails du régime de retraite pour le membre nommément désigné de la direction qui participe aux mécanismes du régime 401 k) admissible de la société aux États-Unis. Il indique aussi les soldes des comptes aux 31 décembre 2010 et 2011 et la cotisation au régime que la société a versée en son nom (prise en compte dans la variation attribuable à la rémunération de 2011).

Nom	Valeur accumulée au 31 décembre 2010 ¹⁾ (en dollars)	2011 Variation attribuable à la rémunération ²⁾ (en dollars)	Valeur accumulée au 31 décembre 2011 ¹⁾ (en dollars)
R.A. Lan	467 547	9 693	502 570
Renseignements supplémentaires : en dollars US ¹⁾	469 189	9 800	494 169

Notes :

- 1) La valeur accumulée du compte de retraite est détenue en dollars américains et convertie en dollars canadiens aux taux de change de 0,9965 \$ par dollar américain au 31 décembre 2010 et de 1,0170 \$ par dollar américain au 31 décembre 2011. Les montants autres que les soldes de clôture d'exercice ont été convertis selon le taux de change moyen de l'exercice, qui était de 0,98907 \$ pour chaque dollar américain.
- 2) Le montant inscrit dans la colonne de la variation attribuable à la rémunération en 2011 correspond à la cotisation versée par la société au régime en 2011 en ce qui concerne le membre nommément désigné de la direction, et ce montant se fonde sur les gains admissibles en 2011.

Sommaire des dispositions relatives aux régimes de retraite à prestations définies (Canada)

MM. M.H. McCain, Vels et J.S. McCain participent aux mécanismes des régimes de retraite à prestations définies, dont un résumé est donné ci-dessous. M. Dodds participe aussi à ce régime pour ce qui est de ses 7,8 années de service validées les plus récentes à l'emploi de la société.

Les prestations de retraite sont établies d'après les années de service validées du membre du régime et les gains moyens ouvrant droit à pension lorsqu'il prendra sa retraite. Les gains moyens ouvrant droit à pension sont calculés comme étant les gains moyens les plus élevés du membre. Les gains ouvrant droit à pension incluent le salaire gagné pendant 60 mois consécutifs au cours des 120 derniers mois précédant le départ à la retraite. Ils excluent les paiements incitatifs annuels à court terme en espèces 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 garantis. D'autres formes de paiement sont offertes, sur une base équivalente déterminée par calculs actuariels.

Les prestations annuelles de retraite sont établies comme suit :

- multiplier le nombre d'années de service validées (jusqu'à 35 années) par
- la somme de :
 - 1,3 % des gains moyens 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 (« salaire moyen de fin de carrière du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) »); et
 - 2 % de l'excédent des gains moyens 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 à partir de 55 ans jusqu'à 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 services continus 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 hauts dirigeants désignés (qui comprennent les membres nommément désignés de la direction) ne sont pas tenus de cotiser au régime.

M. Dodds bénéficie également de prestations annuelles de 75 108 \$ aux termes du régime de retraite à prestations définies, en raison de ses 34,3 années antérieures de service validées alors qu'il était au service de Schneider Corporation. Le montant de ces prestations a été établi le 5 avril 2004, date à laquelle la société a acquis Schneider Corporation, en fonction des gains de M. Dodds ouvrant droit à pension à ce moment-là. À compter du début du versement de ses prestations de retraite, les prestations seront indexées tous les ans, pour tenir compte des hausses de l'indice des prix à la consommation. Les prestations doivent lui être versées pour la durée de sa vie et se poursuivront à raison de 60 % pour la durée de vie de sa conjointe, avec un minimum de 60 versements mensuels garantis.

Sommaire des dispositions du régime à cotisations définies [régime 401 k) des États-Unis]

M. Lan participe au régime de retraite de Maple Leaf Foods USA, qui est un régime 401 k) admissible, offert aux salariés sur une base volontaire. Les salariés peuvent choisir de cotiser annuellement jusqu'à 60 % de leurs gains admissibles pour un maximum de 16 500 \$ en 2011. Les gains admissibles comprennent les salaires, les paiements incitatifs annuels en espèces et d'autres formes de rémunération, jusqu'à un montant maximal annuel. Ce montant était de 245 000 \$ US en 2011. La société verse à son tour un montant équivalant à la totalité de la cotisation annuelle du participant pour la première tranche de 3,0 % des gains admissibles, plus la moitié de la prochaine tranche de 2,0 % des gains admissibles jusqu'à une cotisation maximale de 4 % de la société. Les cotisations sont déposées dans le compte du participant et sont investies en fonction des choix de placement du participant. Les droits relatifs à la partie du compte du participant versée par la société sont acquis immédiatement. Il est permis aux participants, pendant qu'ils sont à l'emploi de la société, de faire des ponctions sur leurs comptes après avoir atteint l'âge de 59 ans et demi. Autrement, le compte du participant est distribué lorsqu'il quitte la société ou en cas d'incapacité permanente. La société n'offre pas de régime de prestations non enregistré.

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

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

Toutefois, le Comité a institué des règles relatives à l'échéance des unités détenues par les employés aux termes du plan d'UATI de 2006 et des options détenues aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 qui s'appliquent en cas de cessation d'emploi. Ces règles, qui sont présentées en détail ci-dessous, s'appliquent à tous les participants au régime, y compris les membres nommément désignés de la direction.

Raison de la cessation d'emploi	Fin des UATI	Fin des options
Licenciement motivé par la société	Les UATI échoient à la date du licenciement.	Les options échoient à la date du licenciement.
Démission volontaire	Les UATI échoient à la date de la démission.	Les options échoient 30 jours après la date de la démission.
Licenciement non motivé par la société	Les UATI attribuées moins de six mois avant la date du licenciement échoient à la date du licenciement. Dans le cas des UATI attribuées plus de six mois avant la date du licenciement : un nombre proportionnel ¹⁾ de droits sont acquis et détenus jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options non acquises échoient à la date du licenciement. Les options acquises échoient 30 jours après la date du licenciement.
Retraite du secteur ²⁾	Les UATI attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les UATI attribuées plus de six mois avant la date de la retraite sont acquis et détenus jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les options attribuées plus de six mois avant la date de la retraite sont acquises et détenues jusqu'à ce qu'elles soient exercées ou jusqu'à la date normale d'échéance.

Raison de la cessation d'emploi	Fin des UATI	Fin des options
Retraite normale ³⁾	Les UATI attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Les UATI attribuées plus de six mois avant la date de la retraite sont détenues jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options qui, selon les dispositions de l'attribution, ne sont pas acquises dans les 11 mois suivant la date de la retraite expirent à la date de la retraite. Les options acquises à la date de la retraite et les options qui, selon les dispositions de l'attribution, sont acquises dans les 11 mois suivant la date de la retraite expirent 12 mois après la date de la retraite.
Retraite anticipée ⁴⁾	Les UATI attribuées moins de six mois avant la date de la retraite échoient à la date de la retraite. Dans le cas des UATI attribuées plus de six mois avant la date de la cessation d'emploi : un nombre proportionnel ¹⁾ de droits sont acquis et détenus jusqu'à la date d'échéance ou de distribution.	Les options qui, selon les dispositions de l'attribution, ne sont pas acquises dans les 11 mois suivant la date de la retraite expirent à la date de la retraite. Les options acquises à la date de la retraite et les options qui, selon les dispositions de l'attribution, sont acquises dans les 11 mois suivant la date de la retraite expirent 12 mois après la date de la retraite.

Notes :

- 1) 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 mois à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de la cessation d'emploi ou au nombre de mois à compter de la date d'attribution jusqu'à la date de distribution. Supposons, par exemple, qu'un employé reçoit une attribution d'UATI dont la période d'acquisition est de trois ans. Si l'employé est licencié sans motif par la société ou qu'il prend une retraite anticipée après un an de service, il recevra un tiers du montant total de la distribution définitive.
- 2) 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) ans 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.
- 3) L'expression « retraite normale » s'entend d'une cessation d'emploi qui n'est pas un licenciement motivé par la société et qui survient à un moment où l'employé a au moins 60 ans et compte au moins dix années de service.
- 4) Le terme « retraite anticipée » s'entend d'une cessation d'emploi qui n'est pas un licenciement motivé par la société qui survient à un moment où l'employé a au moins 55 ans et compte au moins dix années de service.

DESCRIPTION DU PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS ET DES PLANS INCITATIFS D'ACHAT D'ACTIONS TITRES DONT L'ÉMISSION EST AUTORISÉE AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉE SUR DES ACTIONS

PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS DE 1982

Le plan d'options sur actions de 1982 est entré en vigueur le 16 avril 1982, et sa dernière modification remonte au 24 avril 2008. Il n'y a plus d'options attribuées en vertu du plan d'options sur actions de 1982, et il ne reste aucune option attribuée précédemment qui soit en cours et puisse être exercée en vertu de ce plan.

Admissibilité

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

Prix d'exercice

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

Nombre d'actions

Le nombre maximal d'actions ordinaires de la société pouvant être émis après le 5 mars 1999 en vertu du plan d'options sur actions de 1982 a été fixé à 15 099 000 actions ordinaires. Ce nombre peut être ajusté si la société émet des dividendes en actions ou des droits, si les actions ordinaires sont fractionnées, regroupées ou modifiées ou si la société fusionne ou se regroupe avec une autre ou si un événement analogue se produit. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'options aux termes du plan d'options sur actions de 1982 au 29 février 2012. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, il n'y a plus d'options attribuées en vertu du plan d'options sur actions de 1982.

	Nombre d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage d'actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options depuis le 5 mars 1999	8 837 386	6,3 %
Options attribuées et en cours	–	0,0 %
Options disponibles au titre d'attributions futures	6 261 614	4,5 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission après le 5 mars 1999	15 099 000	

Note :

1) Le nombre d'options et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont donnés en date du 29 février 2012.

Périodes d'exercice, durée des options et cessibilité

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

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

Le plan d'options sur actions de 1982 limite la participation d'un initié au plan de telle sorte que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émis en vertu des options attribuées aux initiés, en plus de toutes les actions

ordinaires pouvant être émises en faveur d'initiés aux termes des autres plans ou des autres conventions d'options sur actions de la société, ne peut pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le plan d'options sur actions de 1982 stipule en outre que le nombre d'actions ordinaires pouvant être émis en faveur d'initiés en vertu d'options attribuées dans le cadre du plan d'options sur actions de 1982, en plus de toutes les actions ordinaires émises en faveur d'initiés aux termes des autres plans ou conventions d'options sur actions de la société, au cours d'un exercice donné, ne peut pas dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation. En outre, le nombre total d'actions pouvant être émis au cours d'une période donnée de un an en faveur d'un initié et des associés de celui-ci ne peut pas dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation. Le plan d'options sur actions de 1982 précise aussi que le nombre total d'actions ordinaires pouvant être émis en vertu d'options attribuées à un participant ainsi qu'aux associés de celui-ci ne peut pas dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation.

Modifications

Initialement, le plan d'options sur actions de 1982 stipulait que le conseil pouvait modifier ou résilier le plan en tout temps à condition d'obtenir les autorisations réglementaires nécessaires et de remplir certaines autres conditions. Le 24 avril 2008, les actionnaires ont approuvé une résolution pour revoir des dispositions modificatrices du plan afin de préciser plus clairement les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires et de reporter automatiquement la date d'échéance d'une option en cours aux termes du plan jusqu'à 10 jours suivant la période d'interdiction d'opérations (au cours de laquelle les initiés de la société ne peuvent négocier leurs actions) alors que, autrement, l'option viendrait à échéance dans les deux jours suivant le début ou la fin de la période d'interdiction d'opérations.

PLAN INCITATIF D'ACHAT D' ACTIONS DE 2004

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

Admissibilité

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

Prix d'exercice des options

Les options devant être attribuées en vertu du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 peuvent être exercées à un prix qui ne doit pas être inférieur à leur valeur de marché au moment de leur attribution. Aux fins du plan incitatif d'achat d'actions de 2004, la valeur de marché correspond au cours moyen pondéré à la Bourse de Toronto pour les cinq jours précédant la date d'attribution (contre 10 jours pour le plan d'options sur actions de 1982).

UATI

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

Nombre d'actions

Le nombre maximal d'actions pouvant être émis à la suite de l'exercice d'options en vertu du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 est de 14 077 799, déduction faite des actions émises après le 8 septembre 2004 en vertu du plan d'options sur actions de 1982. De plus, 2 200 000 actions sont réservées aux fins d'émission aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 à l'égard des UATI. Le tableau ci-dessous présente la situation des actions réservées au titre des attributions d'options et d'UATI aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 au 29 février 2012. Aucune UATI n'a été attribuée en vertu du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 depuis 2006. Pendant cinq ans après le mois de septembre 2006, aucune option n'a été attribuée. En octobre 2011, la société a recommencé à attribuer des options sur actions aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004.

	Options		UATI	
	Nombre d'actions ou d'options ¹⁾	Pourcentage des actions en circulation ¹⁾	Nombre d'actions ou d'UATI ¹⁾	Pourcentage des actions en circulation ¹⁾
Actions émises à l'exercice d'options ou attribution d'UATI aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004	74 100	0,1 %	602 020	0,4 %
Actions émises à l'exercice d'options aux termes du plan d'options sur actions de 1982 après le 8 septembre 2004	6 516 185	4,7 %		
Options ou UATI attribuées et en cours aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004	2 926 100	2,1 %	4 700	0,0 %
Options attribuées et en cours aux termes du plan d'options sur actions de 1982	–	0,0 %		
Options ou UATI disponibles au titre d'attributions futures	4 561 414	3,3 %	1 593 280	1,1 %
Nombre total d'actions réservées aux fins d'émission	14 077 799		2 200 000	

Note :

1) Le nombre d'options, d'UATI et d'actions et le pourcentage d'actions en circulation sont donnés en date du 29 février 2012.

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

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

Sauf si le conseil en décide autrement, les participants qui cessent d'être employés par la société pour cause de retraite ou de décès, si l'option ou l'UATI est arrivé à échéance avant, ont le droit d'exercer les options ou de recevoir les actions par suite de l'acquisition d'UATI pendant l'année qui suit leur décès ou leur retraite. Dans le cas d'un départ volontaire de l'employé, les options dont les droits sont acquis à la dernière date d'emploi peuvent, si l'échéance de l'option est antérieure, être exercées pendant les 30 jours qui suivent, mais les UATI qui ne sont pas acquises sont annulées. Bien que le même délai de 30 jours s'applique si la société met fin à l'emploi du participant sans motif valable, le conseil peut modifier ce délai s'il le désire. Si la société met fin à l'emploi du participant pour un motif valable, les options et les UATI dont les droits sont acquis ou non s'éteignent à la date de cessation d'emploi. Le conseil et le CRHR ont adopté des périodes de détention plus longues pour les détenteurs d'UATI et d'options dans le cas d'une cessation d'emploi survenant dans certaines circonstances, comme la retraite anticipée. Les détails de ces périodes se trouvent aux pages 58 et 59.

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

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

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

Ajustements au capital social

Les ajustements apportés aux conditions dont sont assortis les options et les UATI en cours sont autorisés en vertu du plan incitatif d'achat d'actions de 2004 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 » (tel que défini

dans le plan incitatif d'achat d'actions de 2004). Si la structure du capital de la société est modifiée d'une quelconque façon, le conseil apportera des modifications aux conditions des attributions d'options et d'UATI en cours qu'elle juge équitables afin de préserver les droits et obligations proportionnels des participants.

Acquisition des droits

En vertu du plan incitatif d'achat d'actions de 2004, le conseil est autorisé à fixer des restrictions à l'acquisition des droits dans le temps et en fonction du rendement pour les attributions d'options et d'UATI. Advenant un changement de contrôle de la société, le conseil peut accélérer l'acquisition des droits dont sont assorties les options et UATI en cours, auquel cas les options qui ne seront pas exercées à la suite du changement de contrôle s'éteindront. De la même façon, le conseil peut en tout temps accélérer l'acquisition des droits dont sont assorties des options et des UATI dans les cas de retraite, de décès ou de cessation d'emploi d'un participant pour un autre motif.

Modification

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

Renseignements sur le plan de rémunération fondée sur des actions au 31 décembre 2011

Le tableau suivant présente des renseignements au 31 décembre 2011 relativement aux plans de rémunération fondée sur des actions de la société.

Les options sur actions et les UATI qui ont été émises en faveur des employés sont décrites à la note 21 afférente aux états financiers consolidés de 2011 de la société. Le lecteur peut se procurer ces états financiers à partir du site Web de la société au www.mapleleaf.ca ou dans 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 cours a)	Prix moyen pondéré d'exercice des options, bons de souscription et droits en cours b)	Nombre de titres restants disponibles pour des émissions ultérieures aux termes des plans de rémunération fondée sur des actions (compte non tenu des titres mentionnés dans la colonne a) c)
Plans de rémunération fondée sur des actions approuvés par les porteurs de titres	2 930 300	\$11,88 ¹⁾	7 854 894
Plans de rémunération fondée sur des actions non approuvés par les porteurs de titres	–	–	–
Total ²⁾	2 930 300	\$11,88 ¹⁾	7 854 894

Notes :

- 1) Des options et des UATI ont été attribuées aux termes du plan incitatif d'achat d'actions de 2004. Le prix moyen pondéré figurant ci-dessus n'a trait qu'aux options. Le cours moyen pondéré à la date d'attribution des 4 700 UATI en circulation au 31 décembre 2011 s'élève à 13,50 \$.
- 2) En 2006, la société a en outre instauré le plan d'UATI de 2006 aux termes duquel les attributions sont réglées sous forme d'actions devant être achetées à la Bourse de Toronto. Les attributions consenties aux termes du 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.

PLAN D'UATI DE 2006

En 2006, le conseil a adopté un plan incitatif à base d'actions (le « plan d'UATI de 2006 ») pour les employés, dirigeants compris. Le plan d'UATI de 2006 prévoit l'attribution d'UATI. À l'échéance, si les critères de rendement sont satisfaits, les participants reçoivent une action libérée pour chaque UATI détenue et acquise (sous réserve d'un ajustement à la hausse ou à la baisse selon le respect des critères pour l'acquisition des droits en fonction du rendement). Les actions requises aux fins de la distribution à l'échéance, une fois que les exigences en matière de rendement et du nombre d'années de service ont été remplies, seront acquises sur le marché par une fiducie créée à cette fin, acquisition dont les frais seront réglés par la société.

Admissibilité

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

Acquisition des droits aux termes du plan d'UATI de 2006

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

Nombre d'actions

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

Durée des UATI, annulation et cessibilité

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

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

Puisque les attributions ne sont pas réglées au moyen d'actions nouvellement émises, il n'y a pas de limite à la participation d'un particulier.

Ajustements au capital social

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

Acquisition des droits

En vertu du plan d'UATI de 2006, le conseil est autorisé à fixer des restrictions à l'acquisition des droits dans le temps et en fonction du rendement pour les attributions d'UATI. Advenant un changement de contrôle de la société, le conseil peut accélérer l'acquisition des UATI en cours, auquel cas les UATI qui ne seront pas acquises à la suite du changement de contrôle s'éteindront. De la même façon, le conseil peut en tout temps accélérer l'acquisition des droits dont sont assorties des options et des UATI dans les cas de retraite, de décès ou de cessation d'emploi d'un participant

pour un autre motif et pour permettre la distribution d'actions relativement aux UATI acquises arrivées à échéance d'un participant ayant cessé d'être à l'emploi de la société avant la date de distribution.

Modification

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

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

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

Pour l'exercice écoulé, le total des primes d'assurance-responsabilité versées par la société pour ses administrateurs et ses dirigeants s'est élevé à 202 380 \$, taxes comprises. Ces primes ne sont payées d'aucune façon par les administrateurs ou dirigeants.

INTÉRÊTS DES PERSONNES INFORMÉES DANS DES TRANSACTIONS IMPORTANTES

Les personnes informées de la société, selon la définition de ce terme donnée dans le Règlement 51-102, et les candidats proposés à titre d'administrateur de la société, ainsi que les associés et membre du groupe de ces personnes, n'ont eu aucun intérêt important direct ou indirect, depuis le 1^{er} janvier 2011, relativement à une transaction réelle ou proposée qui a touché ou qui touchera de façon importante la société ou ses filiales.

AUTRES AFFAIRES

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

RÉCEPTION DES PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR LA PROCHAINE ASSEMBLÉE ANNUELLE

Les actionnaires qui désirent présenter une proposition à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 doivent faire parvenir la proposition à la société, à l'attention du Secrétaire de la société, 30, avenue St. Clair Ouest, bureau 1500, Toronto (Ontario) Canada M4V 3A2. Afin que la proposition figure dans les documents de sollicitation de procurations envoyés aux actionnaires pour cette assemblée, la proposition doit être reçue par la société au plus tard le 22 décembre 2012, et doit être conforme aux exigences de l'article 137 de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

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

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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Cappuccitti', with a stylized flourish at the end.

R. Cappuccitti

Toronto, Canada
Le 22 mars 2012

ANNEXE A

FRÉQUENCE DES RÉUNIONS ET PARTICIPATION

PARTICIPATION PAR COMITÉ

CONSEIL/COMITÉ	NOMBRE DE RÉUNIONS	PARTICIPATION À TOUTES LES RÉUNIONS	PARTICIPATION AUX RÉUNIONS RÉGULIÈRES PRÉVUES
Conseil d'administration	17 réunions	91 %	97 %
Comité d'audit (« CA »)	6 réunions	82 %	82 %
Comité de gouvernance d'entreprise (« CGE »)	5 réunions	96 %	93 %
Comité de l'environnement, de la santé et de la sécurité (« CESS »)	3 réunions	100 %	100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération (« CRHR »)	9 réunions	94 %	97 %
Comité à vocation particulière (« CVP »)	7 réunions	84 %	s.o.
Moyenne pour l'ensemble des réunions	47 réunions	90 %	95 %

PARTICIPATION DE CHAQUE ADMINISTRATEUR

ADMINISTRATEUR	TOUTES LES RÉUNIONS							RÉUNIONS RÉGULIÈRES PRÉVUES		
	Conseil	CA	CGE	CESS	CRHR	CVP	Conseil et comités	Total		
W.G. Beattie	15/17		4/5		7/9	4/7	30/38	79 %	13/16	81 %
G.A. Boland	17/17		4/4		7/8	7/7	35/36	97 %	16/16	100 %
J.L. Bragg	15/17	5/6		3/3		5/7	28/33	85 %	16/17	94 %
P. Crawford	17/17		5/5		9/9		31/31	100 %	16/16	100 %
J. Gandz	15/17			3/3	9/9	6/7	33/36	92 %	16/16	100 %
J.F. Hankinson	16/17	4/6	5/5			7/7	32/35	91 %	15/17	88 %
C.M. Hošek	15/17		5/5	3/3		7/7	30/32	94 %	14/14	100 %
C.R. Lamoureux	16/17	4/6			9/9	6/7	35/39	90 %	17/19	89 %
G.W.F. McCain	4/12						4/12	33 %	1/3	33 %
J.S. McCain	16/17						16/17	94 %	8/8	100 %
M.H. McCain	17/17						17/17	100 %	8/8	100 %
D.E. McGarry	16/17	6/6		3/3		3/7	28/33	85 %	17/17	100 %
J.P. Olson	12/12	4/4		3/3		7/7	26/26	100 %	13/13	100 %
G. Ritchie	17/17			3/3	9/9	7/7	36/36	100 %	16/16	100 %
	205/225	23/28	23/24	18/18	50/53	59/70	378/418	90 %	186/196	95 %
	91 %	82 %	96 %	100 %	94 %	84 %	90 %		95 %	

Notes :

- 1) Les dates des réunions régulières prévues du conseil et de chaque comité sont fixées plus de un an à l'avance. Néanmoins, en plus de celles-ci, certaines réunions sont annoncées à court préavis. La participation à « toutes les réunions » tient compte de ces réunions à court préavis du conseil et de chaque comité, alors que la participation aux réunions régulières n'en tient pas compte.
- 2) M. G.W.F. McCain est décédé le 13 mai 2011.
- 3) M. Olson s'est joint au conseil le 28 avril 2011. Sa participation aux réunions auxquelles il avait le droit de participer a été de 100 %.

