

Avis de convocation à l'assemblée générale
annuelle des actionnaires pour 2022 devant
avoir lieu le 15 septembre 2022

Circulaire de sollicitation de procurations
par la direction



Table des matières

Invitation aux actionnaires	ii	Section 5. Rémunération des administrateurs	36
Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires	iii	Section 6. Rapports des comités du conseil	38
Circulaire de sollicitation de procurations par la direction	1	Rapport du comité d'audit	38
Section 1. Sommaire	1	Rapport du comité de gouvernance et de responsabilité sociale	40
Assemblée générale annuelle des actionnaires	1	Rapport du comité des mises en candidature	41
Questions soumises à l'assemblée	2	Rapport du comité des ressources humaines	42
Section 2. Vote à l'assemblée générale annuelle	5	Section 7. Déclaration de la rémunération de la haute direction	43
Section 3. Au sujet des candidats proposés à l'élection au poste d'administrateur	9	LETTRE AUX ACTIONNAIRES	43
Candidats au conseil	9	INTRODUCTION	45
Participations totales en actions des administrateurs en poste	17	Rôle, composition et expérience du comité des ressources humaines	45
Section 4. Approche en matière de gouvernance	18	Philosophie et procédure en matière de rémunération	46
Survol	18	Étalonnage de la rémunération	46
Faits saillants des pratiques de la Société en matière de gouvernance	18	Rémunération et risques	47
Conseil d'administration	19	Consultant du comité des ressources humaines	48
Comités du conseil	19	Planification de la relève	49
Indépendance des administrateurs et autres relations	20	ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	49
Politique sur le vote majoritaire	22	Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2022	49
Politique de diversité	22	Modifications de la rémunération pour l'exercice 2023	58
Talents et expérience du conseil	23	Rémunération des membres de la haute direction visés	59
Appartenance à d'autres conseils d'administration	24	Attributions au titre d'un régime incitatif	60
Évaluation du conseil d'administration	25	Graphique de rendement	63
Renouvellements et limites quant à la durée des mandats des membres du conseil	26	Régime de retraite, prestations et autre rémunération	64
Orientation et formation permanente des administrateurs	26	Contrats de travail et ententes relatives à la retraite	65
Description de poste	27	Section 8. Prêts aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés	66
Engagement du conseil et des comités	28	Section 9. Information supplémentaire	67
Planification de la relève	29	Assurance des administrateurs et des dirigeants	67
Éthique commerciale et ligne téléphonique s'y rapportant	29	Notice annuelle	67
Politique d'information de la Société	29	Autres questions	67
Médias sociaux	29	Communications avec le conseil d'administration	67
Engagement environnemental et social et gouvernance	30	Section 10. Approbation des administrateurs	68
Engagement envers les intervenants	34	Annexe A – Mandat du conseil d'administration	69
Planification stratégique	34	Annexe B – Certaines informations sur le régime d'options d'achat d'actions d'Empire	72
Gestion du risque	35	Renseignements à l'intention des actionnaires et des investisseurs	74

Invitation aux actionnaires



Le 21 juillet 2022

À tous les actionnaires,

Nous sommes heureux de vous inviter à vous joindre à notre conseil d'administration ainsi qu'aux membres de notre haute direction lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires pour 2022 (l'« **assemblée** »), qui aura lieu :

Le 15 septembre 2022
À 11 h (heure de l'Atlantique)
Cineplex Cinemas
612 East River Road
New Glasgow (Nouvelle-Écosse)

Les questions devant être examinées à l'assemblée et faire l'objet d'un vote sont présentées dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle et dans la circulaire de sollicitation de procurations par la direction qui accompagnent la présente invitation. En outre, cette assemblée vous donne l'occasion de faire la connaissance des personnes qui sont responsables des résultats d'Empire Company Limited, de les écouter et de leur poser des questions.

La situation créée par la COVID-19 continue d'évoluer, et il se peut que de nouvelles restrictions imposées ou d'autres mesures réglementaires prises avant l'assemblée aient des conséquences sur notre procédure ou nos arrangements pour l'assemblée. Si tout pareil développement entraîne un changement dans les arrangements relatifs à l'assemblée qui sont décrits dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, Empire en avisera les actionnaires en diffusant un communiqué de presse et en affichant les détails s'y rapportant sur son site Web, à l'adresse www.empireco.ca.

Empire s'est engagée à vous tenir, vous, nos investisseurs, informés sur votre placement. Notre rapport annuel de 2022 et nos rapports trimestriels sont disponibles sur notre site Web à www.empireco.ca ou à www.sedar.com, ou vous pouvez en demander un exemplaire, par écrit, à l'adresse suivante :

Relations avec les investisseurs
Empire Company Limited
115 King Street
Stellarton (Nouvelle-Écosse)
BOK 150
Courriel : investor.relations@empireco.ca

Nous diffuserons l'assemblée générale annuelle par audiodiffusion à l'adresse www.empireco.ca. Nous vous encourageons à visiter notre site Web à tout moment avant l'assemblée car il fournit des informations utiles sur notre entreprise.

En espérant vous voir le 15 septembre 2022, nous vous prions de recevoir l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Sincerely,

Signé « James M. Dickson »

James M. Dickson
Président du conseil

Signé « Michael Medline »

Michael Medline
Président et chef de la direction

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires



AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée générale annuelle des actionnaires (l'« **assemblée** ») d'Empire Company Limited (« **Empire** ») aura lieu :

Le 15 septembre 2022
À 11 h (heure de l'Atlantique)
Cineplex Cinemas
612 East River Road
New Glasgow (Nouvelle-Écosse)

L'assemblée a lieu aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés audités d'Empire pour l'exercice terminé le 7 mai 2022, de même que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs pour l'année suivante et fixer à 18 le nombre maximum d'administrateurs;
3. approuver la rémunération des administrateurs pour l'année suivante;
4. nommer l'auditeur pour l'année suivante;
5. autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur;
6. étudier une résolution consultative sur la rémunération de la haute direction; et
7. traiter toute autre question pouvant être dûment soumise à l'assemblée.

Votre présence à cette réunion est la bienvenue.

Le présent avis est accompagné d'une circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « **circulaire** »). La nature des affaires devant être traitées à l'assemblée est décrite plus en détail dans la circulaire.

Empire utilise une procédure de notification afin de vous offrir l'accès électronique à notre circulaire et aux autres documents relatifs à l'assemblée, plutôt que de vous en poster des copies papier. Cette remise électronique de la circulaire fait partie de notre engagement visant à réduire notre empreinte environnementale puisque la remise électronique réduit sensiblement nos coûts d'impression et d'envoi postal et a moins d'impact environnemental car cette méthode réduit le matériel, les rebuts et la consommation d'énergie.

Les porteurs d'actions ordinaires de catégorie B inscrits à la fermeture des bureaux le 25 juillet 2022 et leurs fondés de pouvoir dûment nommés seront autorisés à voter à l'assemblée. Les porteurs d'actions sans droit de vote de catégorie A inscrits à la fermeture des bureaux le 25 juillet 2022 et leurs fondés de pouvoir dûment nommés sont autorisés à voter seulement au sujet de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction à l'assemblée.

Les porteurs d'actions ordinaires de catégorie B inscrits qui souhaitent voter par procuration sont priés de remplir, de signer, de dater et de retourner le formulaire de procuration à l'intention des porteurs d'actions ordinaires de catégorie B au secrétaire d'Empire, 115 King Street, Stellarton (Nouvelle-Écosse) B0K 1S0 au plus tard à 11 h (heure de l'Atlantique) le 13 septembre 2022 ou, si l'assemblée est reportée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés) avant le moment fixé pour la reprise de l'assemblée à laquelle la procuration doit être utilisée.

Les porteurs d'actions sans droit de vote de catégorie A inscrits qui souhaitent voter par procuration à l'assemblée peuvent voter à l'égard de la résolution consultative sur la rémunération des membres de la haute direction en remplissant le formulaire de procuration à l'intention des porteurs d'actions sans droit de vote de catégorie A, et en le retournant à l'adresse suivante :

Compagnie Trust TSX
aux soins du service des procurations
C. P. 721
Agincourt (Ontario)
M1S 0A1

Par ailleurs, les actionnaires inscrits peuvent également voter d'avance en ligne, par téléphone, par courriel ou par télécopieur en suivant les directives indiquées sur le formulaire de procuration.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit admissible à voter et à recevoir ces documents par l'entremise de votre courtier ou autre intermédiaire, vous devriez examiner le formulaire d'instructions de vote fourni par votre courtier ou intermédiaire pour obtenir des renseignements sur la façon d'exercer les votes afférents à vos actions.

Fait à Stellarton (Nouvelle-Écosse), le 21 juillet 2022.

SUR L'ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Signé « Doug Nathanson »

Doug Nathanson

Vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire de la Société

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Section 1.

Sommaire

Le présent sommaire indique les faits saillants contenus ailleurs dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « **circulaire** ») à l'égard d'Empire Company Limited (« **Empire** » ou la « **Société** »). Ce sommaire ne contient pas tous les renseignements dont vous devriez tenir compte et vous êtes priés de lire la circulaire au complet avant de voter.

Sauf indication contraire, la date de la présente circulaire et les renseignements qu'elle contient sont à jour en date du 21 juillet 2022. Tous les montants en dollars sont présentés en dollars canadiens (« **CA** »), sauf précision contraire.

Assemblée générale annuelle des actionnaires

Date :	Le 15 septembre 2022	La situation découlant de la COVID-19 continue d'évoluer alors que nous préparons la présente circulaire. Il se peut que de nouvelles restrictions imposées ou d'autres mesures réglementaires prises avant l'assemblée aient des répercussions sur la procédure ou les arrangements relatifs à l'assemblée. Si de tels développements entraînent un changement dans les arrangements concernant l'assemblée qui sont décrits dans le présent document, Empire avisera les actionnaires en diffusant un communiqué de presse et en affichant les détails s'y rapportant sur son site Web, à l'adresse www.empireco.ca .
Heure :	11 h (heure de l'Atlantique)	
Endroit :	Cineplex Cinemas 612 East River Road New Glasgow (Nouvelle-Écosse)	
Date de référence :	Le 25 juillet 2022	
Vote :	Tout porteur d'actions ordinaires de catégorie B inscrit au registre au moment de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société (l'« assemblée ») aura le droit d'assister à l'assemblée, d'y prendre la parole et d'y voter, en personne ou par procuration. Tout porteur d'actions sans droit de vote de catégorie A inscrit au registre au moment de l'assemblée aura le droit d'assister à l'assemblée, en personne ou par procuration, et d'y prendre la parole, mais n'aura pas le droit d'y voter, sauf en ce qui concerne le vote à titre consultatif non contraignant concernant la rémunération de la haute direction.	

Ordre du jour de l'assemblée

1. Recevoir les états financiers consolidés audités d'Empire pour l'exercice terminé le 7 mai 2022, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. Élire les administrateurs et fixer à 18 le nombre maximum d'administrateurs;
3. Approuver la rémunération des administrateurs;
4. Nommer l'auditeur pour le prochain exercice;
5. Autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur; et
6. Vote à titre consultatif concernant la rémunération de la haute direction.

Questions soumises au vote

Résolutions	Recommandation du conseil concernant le vote
Élire les membres du conseil d'administration (le « conseil »)	À L'ÉGARD DE CHAQUE CANDIDAT AU POSTE D'ADMINISTRATEUR
Fixer à 18 le nombre maximum d'administrateurs	En faveur
Approuver la rémunération des administrateurs	En faveur
Nommer PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur pour l'exercice 2023	En faveur
Autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur	En faveur
Vote à titre consultatif concernant la rémunération de la haute direction	En faveur

Sur recommandation du conseil d'administration, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote qui vous est remis ont l'intention d'exercer les droits de vote rattachés aux actions représentées en faveur des résolutions, tel qu'il est indiqué ci-dessus. Chacune de ces questions doit être approuvée à la majorité des voix exprimées.

Questions soumises à l'assemblée

1. États financiers consolidés audités

Les états financiers consolidés audités d'Empire pour l'exercice terminé le 7 mai 2022, de même que le rapport de l'auditeur s'y rapportant, seront présentés à l'assemblée. Ces états financiers consolidés audités et le rapport de l'auditeur s'y rapportant sont inclus dans le rapport annuel de 2022, qui peut être consulté à l'adresse www.sedar.com ou www.empireco.ca. On peut obtenir des exemplaires supplémentaires de ces documents sur demande au service des relations avec les investisseurs de la Société et des exemplaires de ceux-ci seront disponibles à l'assemblée.

2. Élection des membres du conseil d'administration

Le nombre d'administrateurs devant être élus lors de l'assemblée est fixé à 15. Leur mandat expire à la prochaine assemblée générale annuelle ou lors de leur démission ou départ à la retraite, selon le premier événement. Pour de plus amples renseignements au sujet des candidats au poste d'administrateur, se reporter à la rubrique de la présente circulaire intitulée « Candidats proposés à l'élection au poste d'administrateur ». Les tableaux suivants présentent des renseignements sommaires au sujet de chacun des candidats au poste d'administrateur. Chacun des administrateurs actuels de la Société est également administrateur de la filiale en propriété exclusive d'Empire, Sobey's Inc. (« Sobey's »).

CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR – ADMINISTRATEURS ACTUELS SE PORTANT CANDIDATS À L'ÉLECTION											
Nom	Âge	Administrateur depuis	Fonction	Indépendant	Comités permanents auxquels siège actuellement l'administrateur ¹⁾				Siège actuellement au conseil d'autres émetteurs assujettis	Résultats du vote de 2021 en faveur	Total des présences aux réunions durant l'exercice 2022
					CA	CGRS	CRH	CMC			
Michelle Banik	53	2021	Administratrice de sociétés	✓			✓			100 %	100 %
Cynthia Devine	58	2013	Présidente et chef de la direction par intérim et chef des finances, Maple Leaf Sports & Entertainment	✓		✓		✓	Banque Royale du Canada	100 %	100 %
James M. Dickson	64	2015	Conseil, Stewart McKelvey	✓					FPI Crombie	100 %	100 %
Sharon Driscoll	60	2018	Vice-présidente exécutive et conseillère spéciale du chef de la direction, Ritchie Bros. Auctioneers Inc.	✓	P	✓		✓		100 %	100 %
Gregory Josefowicz	69	2016	Administrateur de sociétés	✓			✓		United States Cellular Corporation	100 %	100 %
Sue Lee	70	2014	Administratrice de sociétés	✓			✓		Waste Connections Inc.		100 %
William Linton	68	2015	Administrateur de sociétés	✓		✓	P	✓	Deveron Corp. Groupe TMX Limitée	100 %	100 %
Michael Medline	59	2017	Président et chef de la direction, Empire et Sobey's							100 %	100 %
Martine Reardon	60	2017	Chef du marketing et vice-présidente exécutive, contenu et membres, National Retail Federation (É.-U.)	✓	✓	✓		✓		100 %	100 %
Frank C. Sobey	69	2007	Administrateur de sociétés	✓		✓				100 %	100 %
John R. Sobey	73	1979	Administrateur de sociétés	✓	✓					100 %	100 %
Karl R. Sobey	67	2001	Administrateur de sociétés	✓			✓			100 %	100 %
Paul D. Sobey	65	1993	Administrateur de sociétés	✓		✓			FPI Crombie	100 %	100 %
Rob G.C. Sobey	55	1998	Administrateur de sociétés	✓		✓	✓			100 %	100 %
Martine Turcotte	61	2012	Administratrice de sociétés	✓	✓	P		P	CIBC	100 %	100 %

Note :

1) Ces renseignements reflètent les comités auxquels siège l'administrateur en date du 7 mai 2022. Comité d'audit – CA, comité de gouvernance et de responsabilité sociale – CGRS, comité des ressources humaines – CRH, comité des mises en candidature – CMC et président(e) – P. Voir la section intitulée « Engagement du conseil et des comités » de la présente circulaire pour les détails.

On propose à l'assemblée de fixer à 18 le nombre maximum d'administrateurs de la Société.

3. Rémunération à titre d'administrateur

Le conseil recommande aux actionnaires d'approuver la rémunération des administrateurs indiquée ci-après pour la période de 12 mois commençant le 15 septembre 2022. La rémunération est versée au comptant ou sous forme d'unités d'actions différées (« UAD »), sous réserve des exigences relatives à l'actionnariat. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération des administrateurs et des changements proposés pour l'exercice en cours, se reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS PROPOSÉE ⁽¹⁾⁽²⁾	
Rémunération du président du conseil	450 000 \$
Rémunération des administrateurs	225 000 \$
Rémunération additionnelle des présidents des comités	
• Audit	30 000 \$
• Ressources humaines	25 000 \$
• Gouvernance et responsabilité sociale et(ou) mises en candidature	15 000 \$
Rémunération additionnelle des membres des comités	
• Audit	5 000 \$
• Ressources humaines	5 000 \$
• Gouvernance et responsabilité sociale et(ou) mises en candidature	5 000 \$

Notes :

- 1) Les administrateurs sont assujettis à des lignes directrices relatives à l'actionnariat minimum d'au moins trois fois leur rémunération de base d'administrateur, tel qu'il est indiqué sous la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.
- 2) Les administrateurs qui ne sont pas des résidents du Canada reçoivent leur rémunération d'administrateur en dollars américains (« US ») à raison d'un taux de change de 1 \$ CA pour 1 \$ US. Par exemple, pour ces administrateurs, la rémunération de base d'administrateur sera établie à 225 000 \$ US.

4. Nomination de l'auditeur

Le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a été nommé pour la première fois en tant qu'auditeur de la Société le 24 juin 2015. Le comité d'audit a examiné l'indépendance et le rendement de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. après l'achèvement de sa septième année en tant qu'auditeur externe de la Société. Sur le fondement de cet examen, il a été recommandé au conseil que ce cabinet soit nommé de nouveau. Le conseil recommande aux actionnaires de nommer PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. en tant qu'auditeur de la Société pour l'exercice 2023. On peut trouver davantage de renseignements sur cette recommandation dans la section de la présente circulaire intitulée « Rapport du comité d'audit ».

5. Autorisation des administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur

Le tableau suivant présente les honoraires facturés à la Société et à ses filiales par PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. pour l'exercice 2022 et l'exercice 2021.

HONORAIRES DE L'AUDITEUR POUR EMPIRE COMPANY LIMITED ET SES FILIALES	Exercice terminé le	
	7 mai 2022	1 ^{er} mai 2021
Honoraires d'audit	2 263 822 \$	2 079 124 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	731 639	422 599
Honoraires pour services fiscaux	101 070	–
Autres honoraires	400 000	275 000
Total des honoraires	3 496 531 \$	2 776 723 \$

Pour l'exercice 2022, les honoraires d'audit incluent les honoraires d'audit des états financiers consolidés, les examens des états financiers intermédiaires trimestriels résumés et l'audit des états financiers du régime d'avantages sociaux des employés. Les honoraires pour services liés à l'audit comprennent les audits effectués à des fins spécifiques, l'acquisition de Longo's, les services de traduction en français et certaines conversions de système qui ont été effectuées pendant l'exercice en cours. Les honoraires pour services fiscaux ont trait aux services professionnels rendus dans le cadre de la préparation d'un réclamation d'un crédit d'impôt. Les autres honoraires incluent les honoraires facturés pour tous les autres services, excepté ceux présentés dans les catégories d'honoraires d'audit, d'honoraires pour services liés à l'audit et d'honoraires pour services fiscaux, y compris les autres services de consultation.

Le conseil recommande aux actionnaires d'autoriser le conseil à fixer la rémunération de l'auditeur.

6. Vote à titre consultatif sur la rémunération de la haute direction

Le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, a établi qu'il y avait lieu de tenir un vote à titre consultatif non contraignant à l'égard de la rémunération de la haute direction. Il s'agira du 13^e vote à titre consultatif annuel de la Société à l'égard de la rémunération de la haute direction. Lors de l'assemblée générale annuelle de 2021, 134 767 565 actions sans droit de vote de catégorie A (soit 80,4 % des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation) étaient représentées par procuration à l'assemblée, et 82,9 % de celles-ci ont fait l'objet d'un vote en faveur de la résolution consultative. Les actions ordinaires de catégorie B ont toutes fait l'objet d'un vote en faveur de la résolution consultative.

En qualité de porteur d'actions sans droit de vote de catégorie A ou de porteur d'actions ordinaires de catégorie B, il vous sera donné l'occasion de voter « en faveur » de la philosophie d'Empire en matière de rémunération de la haute direction ou « contre » cette philosophie au moyen de la résolution suivante :

Il est résolu, à titre consultatif, ce qui suit : sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, les porteurs d'actions sans droit de vote de catégorie A et les porteurs d'actions ordinaires de catégorie B acceptent la philosophie en matière de rémunération de la haute direction présentée dans la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction relative à l'assemblée générale annuelle des actionnaires pour 2022 qui a été remise d'avance.

Puisque le vote est effectué à titre consultatif, il ne sera pas contraignant pour le conseil. Toutefois, le conseil et le comité des ressources humaines (le « comité des RH »), tiendront compte des résultats du vote dans le cadre de son examen permanent de la rémunération de la haute direction.

Les tableaux ci-dessous présentent sommairement les éléments de la rémunération de la haute direction et la rémunération des membres de la haute direction visés (les « MHDV ») de la Société pour l'exercice 2022. Pour de plus amples renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction, se reporter à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ACTUELLE DE LA HAUTE DIRECTION				
Élément	Forme		Période couverte	Objectifs
Salaire de base	Au comptant		Annuelle	• Tenir compte de l'étendue de la responsabilité, du rendement et de la contribution de chaque membre de la haute direction
Rémunération variable	Régime de participation aux bénéfices (le « RPB »)	Au comptant	Annuelle	• Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement annuels
	Régime incitatif à long terme (le « RILT »)	Unités d'actions axées sur le rendement (les « UAR »)	Pluriannuelle	• Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement sur trois ans
		Unités d'actions différées (les « UAD »)		
		Unités d'actions spéciales (les « UAS »)	Pluriannuelle	• Récompenser les membres de la haute direction pour le rehaussement de la valeur du placement des actionnaires
		Options d'achat d'actions d'Empire (les « options d'achat d'actions »)	Pluriannuelle	• Motiver l'équipe de la haute direction à créer une valeur à long terme pour le placement des actionnaires • Fidéliser les gens de talent en offrant des occasions de rémunération concurrentielle
Autres éléments de la rémunération				
Rente de retraite et avantages sociaux	L'objectif des régimes de retraite de la Société est de fournir des versements périodiques aux participants des régimes durant leur retraite et jusqu'à leur décès en fonction de leurs années de service en tant qu'employés. Les MHDV cotisent à un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées et à un régime de retraite complémentaire à prestations déterminées pour les membres de la haute direction (le « RRCHD PD ») ou à un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour les membres de la haute direction (le « RRCHD CD »). Les MHDV actuels participent au régime d'avantages sociaux de la Société qui offre une assurance médicale, une assurance-médicaments, une assurance dentaire, une assurance contre les maladies graves, une assurance-vie et une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident collective, une assurance-invalidité de courte durée et une assurance-invalidité de longue durée payée par l'employé.			
Avantages indirects	Des avantages indirects limités sont fournis et comprennent une voiture louée par la Société, un examen médical annuel, une allocation de planification financière pour les membres de la haute direction et une allocation d'adhésion à un club.			

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS POUR L'EXERCICE 2022 ¹⁾							
Nom et poste principal	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Toute autre rémunération	Rémunération totale
				Versements annuels (RPB)	Valeur du régime de retraite		
Michael Medline, Président et chef de la direction	1 275 774 \$	2 340 000 \$	1 560 000 \$	2 679 481 \$	737 000 \$	59 030 \$	8 651 285 \$
Matt Reindel, Vice-président exécutif et chef de la direction financière ²⁾	511 180	488 889	207 263	562 829	50 000	2 291	1 822 452
Michael Vels, Vice-président exécutif et chef du développement ²⁾	699 992	630 000	420 000	882 000	112 000	3 192	2 747 184
Pierre St-Laurent, Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	697 213	699 818	466 545	972 934	831 000	3 192	3 670 702
Simon Gagné, Vice-président exécutif et chef de la direction des ressources humaines	529 991	477 000	318 000	667 800	20 000	95 905	2 108 696
Vivek Sood, Vice-président exécutif, entreprises connexes	400 004	360 000	240 000	504 000	(17 000)	3 192	1 490 196

Notes :

- 1) Les éléments de la rémunération sont calculés proportionnellement en fonction de la date d'entrée en vigueur des changements de rémunération. Voir le tableau complet du sommaire de la rémunération qui figure à la section de la présente circulaire intitulée « Rémunération des membres de la haute direction visés » pour de plus amples renseignements.
- 2) En octobre 2021, M. Reindel a été nommé au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière et M. Vels a effectué la transition de son rôle de chef de la direction financière à celui de vice-président exécutif et chef du développement.

Section 2.

Vote à l'assemblée générale annuelle

Remise des documents de procuration et sollicitation de procurations

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation, par la direction d'Empire et pour le compte de celle-ci, de procurations des porteurs d'actions ordinaires sans droit de vote de catégorie A et de procurations des porteurs d'actions ordinaires de catégorie B (collectivement appelées la « **procuration** » ou les « **procurations** ») devant servir à l'assemblée qui se tiendra aux lieu, date et heure et aux fins indiqués dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle ci-joint.

La Société utilise une procédure de notification pour remettre la présente circulaire aux actionnaires inscrits ou aux actionnaires non inscrits (véritables) (les « **actionnaires véritables** ») en leur donnant un accès électronique à sa circulaire dans le cadre de l'assemblée, plutôt que d'en poster des copies papier. La remise électronique réduit sensiblement nos coûts d'impression et d'envoi postal et a moins d'impact environnemental car cette méthode réduit le matériel, les rebuts et la consommation d'énergie.

Plutôt que de poster la circulaire aux actionnaires, la Société a rendu la présente circulaire accessible sur le site Web de TSX Fulfilment à l'adresse www.meetingdocuments.com/TSXT/emp. De plus, la circulaire est également affichée sur le site Web de la Société, à l'adresse www.empireco.ca et sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com. Les actionnaires recevront un avis de la disponibilité des documents de procuration pour l'assemblée, ainsi qu'un formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon qu'ils sont des actionnaires inscrits ou des actionnaires véritables. Voir la rubrique « Comment participer et voter à l'assemblée » à la page suivante. L'avis donne des instructions sur la façon dont les actionnaires peuvent accéder à une copie électronique de la circulaire et l'examiner, ainsi que sur la façon de demander une copie papier des documents de procuration.

La marche à suivre pour voter repose sur la question de savoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire véritable.

- Si vous détenez des actions inscrites en votre nom, vous êtes un actionnaire inscrit et vous recevrez un formulaire de procuration.
- Si vous détenez des actions par l'entremise d'un courtier ou d'un autre intermédiaire (comme une banque, une société de fiducie ou un courtier en valeurs mobilières) ou encore d'un dépositaire, vous êtes un actionnaire véritable, et votre intermédiaire vous enverra un formulaire d'instructions de vote.

Tel que les lois sur les valeurs mobilières applicables le permettent, la Société distribuera des exemplaires de ses documents de procuration au dépositaire et aux intermédiaires afin que ceux-ci les distribuent aux actionnaires véritables. Les lois sur les valeurs mobilières applicables obligent les intermédiaires, les courtiers et leurs prête-noms à demander des instructions de vote aux actionnaires véritables avant les assemblées des actionnaires. Chaque intermédiaire, chaque courtier et chaque prête-nom disposent de leur propre procédure d'envoi par la poste et fournissent leurs propres instructions de retour que les actionnaires véritables devraient suivre attentivement pour s'assurer que les droits de vote se rattachant à leurs actions soient exercés ou que leurs actions soient autrement représentées à l'assemblée. Veuillez lire attentivement ces directives.

On s'attend à ce que la sollicitation soit faite surtout par la poste, mais les administrateurs et dirigeants ou d'autres employés ou mandataires de la Société peuvent aussi solliciter personnellement des procurations à peu de frais. Il existe deux types d'actionnaires véritables – ceux qui s'opposent à ce que leur nom soit transmis aux émetteurs des titres dont ils sont propriétaires (les « **propriétaires véritables opposés** ») et ceux qui ne s'y opposent pas. La Société n'a pas l'intention de rémunérer des courtiers ou des intermédiaires pour l'envoi des documents de procuration et du formulaire d'instructions de vote aux propriétaires véritables opposés. En conséquence, les propriétaires véritables opposés ne recevront pas ces documents, à moins que leur courtier ou intermédiaire n'assume les coûts de livraison. La Société assumera le coût de cette sollicitation pour tous les actionnaires inscrits et actionnaires véritables autres que les propriétaires véritables opposés.

Comment voter

Voter à l'assemblée en tant qu'actionnaire inscrit ou actionnaire véritable

	Actionnaires inscrits	Actionnaires véritables
Remise de documents	La Société a pris des arrangements pour vous envoyer un formulaire de procuration.	Votre intermédiaire (habituellement par l'entremise de son mandataire, Broadridge Financial Solutions, Inc.) vous a envoyé un formulaire d'instructions de vote. Comme la Société n'accédera pas à vos avoirs en actions puisque vous êtes un actionnaire véritable, vous devez suivre les directives de votre intermédiaire.
Pour participer et voter en personne à l'assemblée	<p>Vous pouvez remplir et soumettre le formulaire de procuration. Toutefois, si vous souhaitez assister et voter à l'assemblée, ne remplissez pas et ne nous retournez pas le formulaire de procuration. Il vous suffit de l'apporter avec vous à l'assemblée.</p> <p>À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire auprès de l'agent des transferts d'Empire, Compagnie Trust TSX. Votre vote sera pris et compté à l'assemblée.</p> <p>Même si vous prévoyez actuellement participer et voter à l'assemblée, vous devriez envisager la possibilité d'exercer à l'avance les votes afférents à vos actions pour que votre vote soit pris et compté si vous décidez plus tard de ne pas assister à l'assemblée. Vous devriez noter que si vous votez à l'assemblée de quelque manière que ce soit, vous révoquerez toute procuration remise auparavant.</p>	<p>Un actionnaire véritable qui reçoit un formulaire d'instructions de vote de la part de son intermédiaire ne peut l'utiliser pour voter ou pour représenter autrement ses actions directement à l'assemblée. Pour exercer les votes afférents à vos actions à l'assemblée en personne, votre intermédiaire doit vous nommer en tant que fondé de pouvoir en suivant les instructions indiquées sous la sous-rubrique « Nomination des fondés de pouvoir ». Veillez noter que ces étapes doivent être exécutées avant la date d'échéance pour les procurations, sans quoi vous ne pourrez exercer les votes afférents à vos actions à l'assemblée.</p> <p>À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX. Votre vote sera pris et compté à l'assemblée.</p>
Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, mais souhaitez voter	<p>Vous pouvez remplir le formulaire de procuration et le retourner dans l'enveloppe prévue. Les porteurs d'actions sans droit de vote de catégorie A inscrits peuvent également voter en ligne, par téléphone, par courrier électronique ou par télécopieur en suivant les instructions figurant sur le formulaire de procuration.</p> <p>Vous pouvez également nommer un fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les votes afférents à vos actions en ligne en remplissant et en retournant le formulaire de procuration. Voir la sous-rubrique « Nomination des fondés de pouvoir ».</p>	<p>Vous pouvez également remplir le formulaire d'instructions de vote et le retourner à votre intermédiaire. Les porteurs véritables d'actions sans droit de vote de catégorie A peuvent également voter en ligne ou par téléphone en suivant les instructions paraissant sur le formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Vous pouvez également nommer un fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les votes afférents à vos actions en ligne en remplissant et en retournant le formulaire de procuration. Voir la sous-rubrique « Nomination des fondés de pouvoir ».</p>
Retour de votre formulaire de procuration ou de votre formulaire d'instructions de vote	<p>Le formulaire de procuration vous indique la façon de transmettre vos instructions de vote, peu importe si vous votez en ligne, par téléphone, par courriel ou par télécopieur.</p> <p>Compagnie Trust TSX doit recevoir votre formulaire de procuration ou vos instructions de vote, y compris tout formulaire de procuration modifié, au plus tard à 11 h (heure de l'Atlantique) le 13 septembre 2022 ou, si l'assemblée est reportée ou ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée reportée ou ajournée (l'« échéance pour les procurations »).</p>	<p>Retourner votre formulaire d'instructions de vote par l'une des méthodes indiquées sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire.</p> <p>Rappelez-vous que votre intermédiaire doit recevoir vos instructions de vote suffisamment tôt pour pouvoir y donner suite, habituellement un jour ouvrable avant l'échéance prévue ci-dessous pour les procurations.</p> <p>Pour que votre vote soit pris en compte, Compagnie Trust TSX doit recevoir vos instructions de vote de la part de votre intermédiaire au plus tard à 11 h (heure de l'Atlantique) le 13 septembre 2022 ou, si l'assemblée est reportée ou ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant la reprise de l'assemblée reportée ou ajournée.</p>

Actionnaires inscrits	Actionnaires véritables
<p>Changement de votre vote ou révocation de votre procuration</p> <p>Si vous avez déjà transmis des instructions de vote et changez d'idée au sujet de votre vote, votre formulaire de procuration peut néanmoins être révoqué en ce qui a trait à toute question à l'égard de laquelle un vote n'a pas encore été pris, en communiquant plus tard vos nouvelles instructions de vote en ligne sur le site Web dont l'adresse est indiquée sur votre formulaire de procuration (www.tsxtrust.com/vote-proxy) ou au moyen d'un écrit signé par l'actionnaire ou par son représentant autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société par actions, alors sous son sceau ou par un dirigeant ou un représentant de celle-ci dûment autorisé par écrit, et déposé auprès du secrétaire de la Société avant le commencement de l'assemblée à la date de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci.</p> <p>Vous pouvez également changer ou révoquer vos instructions de vote en assistant à l'assemblée et y voter en personne. Si vous assistez et votez à l'assemblée en personne, votre vote à cette assemblée révoquera votre formulaire de procuration antérieur pour toutes les questions.</p>	<p>Si vous avez déjà fourni des instructions de vote à votre intermédiaire et changez d'idée au sujet de votre vote, veuillez communiquer avec votre intermédiaire par l'entremise duquel vous détenez vos actions afin d'obtenir des instructions sur la procédure à suivre pour la révocation de toute instruction de vote que vous avez donnée auparavant à votre intermédiaire.</p>

Nomination des fondés de pouvoir

James M. Dickson et Michael Medline, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, qui vous ont été remis sont administrateurs de la Société. **Un actionnaire a le droit de nommer, pour le représenter à l'assemblée, une personne autre que celles dont le nom figure dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.** Vous pouvez exercer votre droit de nommer un fondé de pouvoir en biffant les noms des personnes désignées et en enregistrant le nom de cette autre personne dans l'espace en blanc prévu dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, et le retourner. Si aucune personne n'est désignée, une des personnes dont le nom figure déjà dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, sera réputée avoir été nommée à titre de fondé de pouvoir de l'actionnaire aux fins précisées dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle ci-joint.

Exercice des droits de vote afférents aux procurations par les fondés de pouvoir

Les droits de vote rattachés aux actions que confère un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote doivent être exercés ou faire l'objet d'une abstention de vote conformément aux directives données par l'actionnaire sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. En l'absence de telles directives de l'actionnaire, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote confère aux fondés de pouvoir un pouvoir discrétionnaire relativement aux personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote à l'égard des questions énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle et d'autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, mais non celui de voter lors

de l'élection d'une personne au poste d'administrateur de la Société, à moins qu'un candidat à cette élection, proposé de bonne foi, ne soit nommé dans la présente circulaire, ni ne leur confère-t-il le pouvoir de voter lors d'une assemblée autre que l'assemblée précisée dans l'avis de convocation ou lors de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. **Sauf avis contraire, lorsque James M. Dickson ou Michael Medline a été désigné pour voter au nom d'un autre actionnaire, il exercera les droits de vote ainsi :**

- a) en faveur de l'élection des personnes dont le nom figure dans la présente circulaire à titre d'administrateurs proposés de la Société pour la prochaine année et de fixer à 18 le nombre maximum d'administrateurs;
- b) en faveur de l'approbation de la rémunération des administrateurs telle qu'elle est établie dans la présente circulaire;
- c) en faveur de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeur de la Société pour la prochaine année;
- d) en faveur de l'autorisation des administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur de la Société; et
- e) en faveur de la résolution consultative sur la rémunération de la haute direction.

À la date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucune autre question que celles qui sont énoncées dans l'avis de convocation à l'assemblée générale annuelle ci-joint pouvant être soulevées à l'assemblée. Toutefois, si d'autres questions étaient dûment soulevées à l'assemblée, il est de l'intention des personnes dont le nom figure dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote d'exercer les droits de vote à l'égard de telles questions en faisant preuve de jugement en ce qui a trait aux actions représentées par cette procuration.

Actions sans droit de vote de catégorie A (titres de négociation restreinte)

En date du 8 juillet 2022, la Société avait 163 496 275 actions sans droit de vote de catégorie A en circulation. **Les porteurs des actions sans droit de vote de catégorie A inscrits le 25 juillet 2022, soit la date de référence fixée par les administrateurs, auront le droit d'assister à l'assemblée et d'y prendre la parole, mais n'auront pas le droit de voter, sauf à l'égard du vote consultatif non contraignant concernant la rémunération des membres de la haute direction ou tel que l'exige la loi.**

Si une offre publique d'achat en bonne et due forme (autre qu'une « opération portant sur des actions familiales » décrite ci-dessous) des actions ordinaires de catégorie B est présentée, les conditions rattachées aux actions ordinaires de catégorie B et aux actions sans droit de vote de catégorie A stipulent alors généralement que les porteurs canadiens des actions sans droit de vote de catégorie A seront aussi habilités à recevoir une offre d'achat de leurs actions sans droit de vote de catégorie A à des conditions au moins aussi favorables, y compris le prix offert. Si un initiateur acquiert des actions ordinaires de catégorie B aux termes d'une offre publique d'achat officielle et ne présente pas la même offre pour les actions sans droit de vote de catégorie A dans un délai de 60 jours, sauf en cas de décision contraire du conseil d'administration, les actions ordinaires de catégorie B ainsi acquises aux termes de l'offre, ainsi que les autres actions ordinaires de catégorie B détenues par l'initiateur et tout autre tiers agissant conjointement ou de concert avec celui-ci, seront alors converties en actions sans droit de vote de catégorie A.

Une « opération portant sur des actions familiales » s'entend d'un transfert de toute nature d'une participation dans des actions ordinaires de catégorie B à l'un ou à plusieurs des descendants de J. W. Sobey, un homme d'affaires de Stellarton, en Nouvelle-Écosse, aujourd'hui décédé. À cette fin, les descendants comprennent les conjoints, les sociétés contrôlées par chacun de ces descendants ou les sociétés membres de leur groupe et fiducies à des fins de planification successorale de bonne foi principalement au bénéfice de ces descendants.

Titres comportant droit de vote et principaux porteurs

Seuls les porteurs d'actions ordinaires de catégorie B à la fermeture des bureaux le 25 juillet 2022, soit la date de référence établie par les administrateurs, seront autorisés à voter à l'égard de toutes les questions à l'assemblée. En date du 8 juillet 2022, la Société avait 98 138 079 actions ordinaires de catégorie B en circulation, chacune donnant droit à une voix à l'assemblée. Chaque porteur d'actions ordinaires de catégorie B inscrit au moment de l'assemblée aura le droit d'assister et de voter à l'assemblée.

Pour autant que sachent les administrateurs ou les membres de la haute direction de la Société, en date du 8 juillet 2022, les seules personnes ou sociétés qui sont propriétaires véritables de 10 % ou plus des droits de vote rattachés aux actions ordinaires de catégorie B de la Société ou qui exercent un contrôle ou une emprise sur celles-ci, directement ou indirectement, sont les suivantes :

AVOIR EN ACTIONS ORDINAIRES DE CATÉGORIE B		
Actionnaire	Nombre d'actions	Pourcentage du total des actions ordinaires de catégorie B émises et en circulation
Class B Holdings Limited (« CBHL ») ¹⁾	92 733 092	94,49 %

Note :

- 1) CBHL appartient à DFS Investments Limited, à Dunvegan Holdings Limited et à Sumac Holdings Limited, dont aucun des actionnaires de CBHL n'a de participation majoritaire dans celle-ci. Les 92 733 092 actions ordinaires de catégorie B appartenant en propriété véritable à CBHL sont ainsi inscrites :
- a) DFS Investments Limited – 29 522 077 actions ordinaires de catégorie B
DFS Investments Limited est contrôlée par David F. Sobey. Conformément à une entente intervenue entre les actionnaires de CBHL, de même qu'à une entente intervenue entre les actionnaires de DFS Investments Limited, David F. Sobey est en mesure d'exercer un contrôle ou une emprise sur 23 419 647 des 29 522 077 actions ordinaires de catégorie B appartenant en propriété véritable à CBHL et inscrites au nom de DFS Investments Limited, et les enfants de David F. Sobey sont en mesure d'exercer un contrôle ou une emprise sur les 6 102 430 actions ordinaires de catégorie B restantes. David F. Sobey est aussi propriétaire de 20 454 actions ordinaires de catégorie B et est propriétaire véritable d'une autre tranche de 18 078 actions ordinaires de catégorie B autrement que par l'entremise de CBHL ou de DFS Investments Limited.
 - b) Dunvegan Holdings Limited – 30 657 257 actions ordinaires de catégorie B
Dunvegan Holdings Limited est conjointement contrôlée par les enfants de William Sobey (décédé). Conformément à une entente intervenue entre les actionnaires de CBHL, ainsi qu'à une entente intervenue entre les actionnaires de Dunvegan Holdings Limited, chaque actionnaire de Dunvegan Holdings Limited est en mesure d'exercer un contrôle ou une emprise sur une partie des 30 657 257 actions ordinaires de catégorie B appartenant en propriété véritable à CBHL et inscrites au nom de Dunvegan Holdings Limited.
 - c) Sumac Holdings Limited – 32 553 758 actions ordinaires de catégorie B
Sumac Holdings Limited est contrôlée par la succession de Donald R. Sobey. Conformément à une entente intervenue entre les actionnaires de CBHL, ainsi qu'à une entente intervenue entre les actionnaires de Sumac Holdings Limited, la succession de Donald R. Sobey est en mesure d'exercer un contrôle ou une emprise sur 23 439 991 des 32 553 758 actions ordinaires de catégorie B appartenant en propriété véritable à CBHL et inscrites au nom de Sumac Holdings Limited, et les enfants de Donald R. Sobey sont en mesure d'exercer un contrôle ou une emprise sur les 9 113 767 actions ordinaires de catégorie B restantes.

Questions au sujet du vote

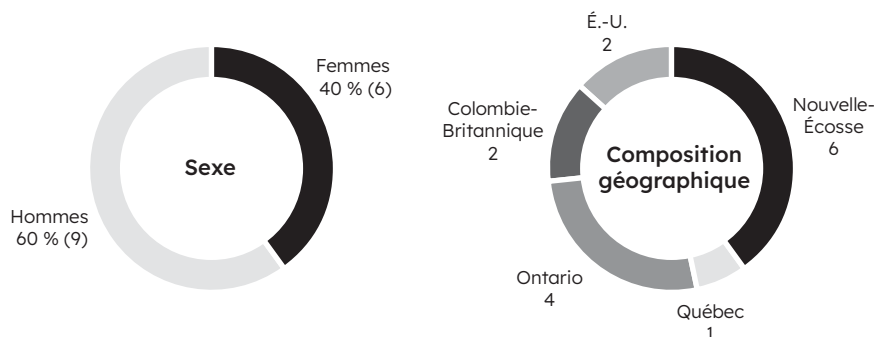
Si vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez communiquer avec Compagnie Trust TSX dans l'éventualité où vous avez des questions au sujet du vote. Vous trouverez leurs coordonnées à l'intérieur de la couverture arrière de la présente circulaire. Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous avez des questions au sujet du vote, veuillez communiquer avec votre intermédiaire en suivant les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.

Section 3.

Au sujet des candidats proposés à l'élection au poste d'administrateur

Candidats au conseil

Le nombre d'administrateurs proposés devant être élus lors de l'assemblée est fixé à 15. Leur mandat expire à la levée de la prochaine assemblée générale annuelle ou lors de leur démission ou départ à la retraite, selon le premier événement.



Tous les candidats au poste d'administrateur ont été antérieurement élus à titre d'administrateurs de la Société. Les administrateurs de la Société sont aussi nommés à titre d'administrateurs de la filiale en propriété exclusive de celle-ci, Sobeys, qui est un émetteur assujéti puisqu'elle a des titres de créance en cours auprès du public. Ces deux sociétés sont considérées comme une seule société à toutes fins pratiques.

Les profils des candidats suivants incluent un sommaire de l'expérience professionnelle de chaque candidat, ses principaux secteurs d'expertise, sa présence aux réunions du conseil et des comités pour l'exercice 2022, son adhésion aux conseils d'autres émetteurs assujétis au cours des cinq dernières années, les résultats de vote à l'assemblée annuelle de l'an dernier et la valeur de la rémunération qu'il a reçue au cours des deux dernières années. Cette section inclut également l'actionnariat de chaque candidat dans la Société, qui est constitué d'actions sans droit de vote de catégorie A, d'actions ordinaires de catégorie B et d'UAD.

MICHELLE BANIK



Âge : 53 ans
Ontario, Canada
Administratrice depuis 2021
Indépendante

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
RH/Engagement de personnel
Gestion du changement/Transformation
Engagement environnemental et social et gouvernance (« ESG »)

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujétis au cours des cinq dernières années		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022		220 000 \$
Exercice 2021		36 868 \$

M^{me} Michelle Banik est une administratrice de sociétés qui compte une carrière distinguée dans le domaine des ressources humaines couvrant un portefeuille diversifié d'entreprises. M^{me} Banik a occupé les postes de chef des ressources humaines et de vice-présidente principale (chef des ressources humaines à l'échelle mondiale) du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (« OMERS ») de 2015 à décembre 2019. Auparavant, de 2013 à 2015, elle a été vice-présidente des ressources humaines de l'OMERS. Avant cela, elle a occupé un poste de cadre supérieur en ressources humaines à la TMX, où elle a été directrice des ressources humaines. M^{me} Banik siège actuellement au conseil des gouverneurs de l'Université Western et au conseil d'administration national de Clubs garçons et filles du Canada. Elle est également membre du conseil consultatif de la School for Advanced Studies in the Arts and Humanities (SASAH) de l'Université Western. M^{me} Banik est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Western, d'un titre de cadre en ressources humaines agréé et d'un titre de directrice agréée de la DeGroote School of Business.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	–	– \$	1	s. o. \$	3 269	132 166 \$	3 269	132 166 \$	23 %
Juillet 2021	–	– \$	1	s. o. \$	477	19 094 \$	477	19 094 \$	

CYNTHIA DEVINE

Âge : 58 ans
Ontario, Canada
Administratrice depuis 2013
Indépendante

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Technologie de l'information
Gestion du changement/Transformation
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit (présidente jusqu'au 19 octobre 2021)	2 sur 2	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Mises en candidature	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Banque Royale du Canada	2020 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	235 866 \$	
Exercice 2021	255 000 \$	

M^{me} Cynthia Devine est présidente et chef de la direction par intérim et chef des finances de Maple Leaf Sports & Entertainment, société de sports professionnels et de divertissement. Auparavant, M^{me} Devine était vice-présidente directrice et chef des finances du Fonds de placement immobilier RioCan de mars 2015 à avril 2017. Auparavant, de 2003 à 2014, elle était chef des finances de Tim Hortons Inc. Elle a antérieurement occupé des postes de haute direction dans le domaine des finances de Les Aliments Maple Leaf et de Pepsi-Cola Canada, où elle était chef des finances. Elle est directrice de la Banque Royale du Canada et a siégé auparavant à titre d'administratrice d'ING Direct Canada. M^{me} Devine est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario, et elle détient le titre de Fellow de l'institut des Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁶⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ^{3,4)}		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	3 000	121 290 \$	1	s. o. \$	66 928	2 705 899 \$	69 928	2 827 189 \$	487 %
Juillet 2021	3 000	120 090 \$	1	s. o. \$	60 046	2 403 641 \$	63 046	2 523 731 \$	

JAMES M. DICKSON

Âge : 64 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 2015
Indépendant

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Gestion du changement/Transformation
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
FPI Crombie	2017 à aujourd'hui	
Clearwater Seafoods Incorporated	2012 à 2021	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	450 000 \$	
Exercice 2021	450 000 \$	

M. James M. Dickson est président du conseil d'Empire Company Limited. Il est ingénieur et avocat. Il est conseiller juridique au sein du cabinet d'avocats Stewart McKelvey. Il compte plus de 30 ans d'expérience et pratique le droit principalement dans les domaines des fusions et acquisitions, du financement d'entreprises et des valeurs mobilières. M. Dickson est un fiduciaire du FPI Crombie et un administrateur de SeaFort Capital. Il a occupé le poste d'administrateur principal de Clearwater Seafoods Incorporated. Il est un ancien président du conseil de régie de la Mount Allison University et un ancien président du conseil de la IWK Health Centre Foundation. M. Dickson est titulaire d'un diplôme de la Mount Allison University, de la Technical University of Nova Scotia et de la University of Calgary.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁶⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ^{3,4)}		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	22 350	903 611 \$	1	s. o. \$	28 343	1 145 907 \$	50 693	2 049 518 \$	353 %
Juillet 2021	22 150	886 664 \$	1	s. o. \$	25 135	1 006 155 \$	47 285	1 892 819 \$	

SHARON DRISCOLL

Âge : 60 ans
Colombie-Britannique, Canada
Administratrice depuis 2018
Indépendante

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Technologie de l'information
Commerce électronique/Vente au détail en ligne
Gestion du changement/Transformation
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit (est devenue présidente le 19 octobre 2021)	4 sur 4	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	2 sur 2	100 %
Mises en candidature	2 sur 2	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022		239 135 \$
Exercice 2021		220 000 \$

M^{me} Sharon Driscoll est vice-présidente exécutive et conseillère spéciale du chef de la direction de Ritchie Bros. Auctioneers Inc., encanteur industriel qui vend de l'équipement industriel lourd et des camions grâce à des enchères en direct et en ligne. Depuis 2015, elle occupe le poste de chef des finances de Ritchie Bros. Auctioneers Inc. et a de plus été nommée co-chef de la direction par intérim de cette entreprise en date du 1^{er} octobre 2019, rôle qu'elle a exercé jusqu'au 6 janvier 2020. Auparavant, M^{me} Driscoll était vice-présidente directrice et chef des finances de Katz Group Canada Ltd. de 2013 à 2015. Avant cela, de 2008 à 2013, elle était première vice-présidente et chef des finances de Sears Canada Inc. M^{me} Driscoll détient un baccalauréat en commerce (spécialisé) de la Queen's University et est membre des instituts des Comptables professionnels agréés de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

TITRES DÉTENUS				STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾					
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾⁴⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	–	– \$	1	s. o. \$	24 586	994 012 \$	24 586	994 012 \$	171 %
Juillet 2021	–	– \$	1	s. o. \$	18 276	731 588 \$	18 276	731 588 \$	

GREGORY JOSEFOWICZ

Âge : 69 ans
Michigan, États-Unis
Administrateur depuis 2016
Indépendant

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Commercialisation/Marquage
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
United States Cellular Corporation 2009 à aujourd'hui		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue ⁹⁾		
Exercice 2022		220 000 \$
Exercice 2021		220 000 \$

M. Gregory Josefowicz est administrateur de sociétés. Il est un détaillant chevronné comptant plus de 40 ans d'expérience en affaires. M. Josefowicz a été président du conseil, président et chef de la direction de Borders Group Inc. de 1999 jusqu'à sa retraite, en 2006. Auparavant, il a gravi les échelons des postes de direction au cours d'une carrière de 30 ans auprès de Jewel-Osco, pour ultimement occuper celui de président jusqu'à l'acquisition par Albertsons en 1999. M. Josefowicz est président du conseil de KeHE Distributors, LLC et administrateur de United States Cellular Corporation. Il a été auparavant administrateur principal de Roundy's Inc. et des magasins Winn-Dixie Stores, et a été administrateur de Pet Smart, Inc., de Tops Markets, Inc., de True Value Company et de Spartannash. M. Josefowicz a un baccalauréat ès arts en commercialisation de la Michigan State University, ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Kellogg School of Management de la Northwestern University.

TITRES DÉTENUS				STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾					
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾⁴⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	–	– \$	1	s. o. \$	49 866	2 016 082 \$	49 866	2 016 082 \$	348 %
Juillet 2021	–	– \$	1	s. o. \$	42 206	1 689 506 \$	42 206	1 689 506 \$	

SUE LEE

Âge : 70 ans
Colombie-Britannique, Canada
Administratrice depuis 2014

Indépendante**Talents et expérience :**

Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
RH/Engagement des employés
Gestion du changement/Transformation
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Waste Connections Inc.	2016 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	220 000 \$	
Exercice 2021	220 000 \$	

M^{me} Sue Lee est administratrice de sociétés et compte plus de 30 années d'expérience en affaires. Elle a occupé plusieurs postes de direction, y compris son ancien rôle de première vice-présidente, ressources humaines et communications de Suncor Energy Inc., poste qu'elle a quitté en 2012 pour prendre sa retraite. M^{me} Lee est administratrice de Waste Connections Inc. Elle était auparavant administratrice de Bonavista Energy Corporation, de Progressive Waste Solutions, d'Altalink et de Holcim Canada. M^{me} Lee est titulaire d'un baccalauréat ès arts de la Rhodes University et d'un diplôme d'études de deuxième cycle spécialisé en gestion de personnel et comportement organisationnel de la University of the Witwatersrand, située à Johannesburg. Elle a suivi le programme de perfectionnement des administrateurs IAS à la Haskayne School of Business, située à Calgary.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ^{3,4)}		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	6 330	255 922 \$	1	s. o. \$	50 681	2 049 033 \$	57 011	2 304 955 \$	397 %
Juillet 2021	6 330	253 390 \$	1	s. o. \$	44 450	1 779 334 \$	50 780	2 032 724 \$	

WILLIAM LINTON

Âge : 68 ans
Ontario, Canada
Administrateur depuis 2015

Indépendant**Talents et expérience :**

Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement des employés
Technologie de l'information
Gestion du changement/Transformation
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Ressources humaines (président)	5 sur 5	100 %
Mises en candidature	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Deveron Corp.	2020 à aujourd'hui	
Groupe TMX Limitée	2012 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	250 000 \$	
Exercice 2021	250 000 \$	

M. William Linton est administrateur de sociétés et compte plus de 30 ans d'expérience en affaires, y compris son poste de vice-président directeur, finances et chef des finances de Rogers Communications Inc., poste qu'il a quitté pour prendre sa retraite en 2012. Auparavant, il a occupé d'autres postes de haute direction, notamment celui de président et chef de la direction de Call-Net Enterprises Inc., de président du conseil et chef de la direction de Prior Data Sciences Inc. et de vice-président directeur et chef des finances de SHL Systemhouse Inc. M. Linton est président du conseil de Compagnie Trust TSX et est administrateur de Groupe TMX Limitée et de Deveron Corp., ainsi que de diverses sociétés fermées. M. Linton a un baccalauréat en commerce de la Saint Mary's University, et il détient le titre de Fellow de l'institut des Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ^{3,4)}		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	17 058	689 655 \$	1	s. o. \$	53 225	2 151 877 \$	70 283	2 841 542 \$	490 %
Juillet 2021	17 058	682 832 \$	1	s. o. \$	46 206	1 849 626 \$	63 264	2 532 458 \$	

MICHAEL MEDLINE

Âge : 59 ans
Ontario, Canada
Administrateur depuis 2017
Non indépendant

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Commercialisation/Marquage
Commerce électronique/Vente au détail en ligne
Gestion du changement/Transformation
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
En tant qu'employé d'Empire, M. Medline ne reçoit aucune rémunération pour ses fonctions d'administrateur.		

M. Michael Medline a été nommé président et chef de la direction d'Empire Company Limited et de Sobeys Inc. en janvier 2017. M. Medline est un chef chevronné doté de solides antécédents de succès dans le domaine de la vente au détail au Canada. M. Medline a occupé divers postes de haute direction dans la vente au détail auprès de La Société Canadienne Tire Limitée (SCT), dont ceux de président et chef de la direction de SCT. Il a commencé sa carrière auprès de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario, après quoi il a pratiqué le droit pendant deux ans au sein du cabinet McCarthy Tétrault. Il a été conseiller juridique au contentieux de PepsiCo Canada avant de travailler pour Abitibi Consolidated Inc., où il a exercé divers rôles, dont celui de premier vice-président, stratégie et développement de l'entreprise. M. Medline est membre du conseil des fondations SickKids Foundation, de l'Initiative BlackNorth, du Huron University College de la Western University, de The Grocery Foundation et de la Fondation Sobey. Il est un ancien président du Conseil canadien du commerce de détail et a siégé au conseil des gouverneurs du Panthéon des sports canadiens. M. Medline détient une maîtrise en administration des affaires de la Raymond A. Mason School of Business, William & Mary, un diplôme en droit de la University of Toronto, ainsi qu'un baccalauréat ès arts du Huron University College de la Western University.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾⁴⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾¹⁰⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	116 679	4 717 332 \$	1	s. o. \$	293 101	11 850 073 \$	409 780	16 567 405 \$	Voir les exigences pour le chef de la direction à la page 47
Juillet 2021	108 654	4 349 420 \$	1	s. o. \$	201 816	8 078 694 \$	310 470	12 428 114 \$	

MARTINE REARDON

Âge : 60 ans
New York, États-Unis
Administratrice depuis 2017
Indépendante

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Commercialisation/Marquage
Commerce électronique/Vente au détail en ligne
Gestion du changement/Transformation
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Mises en candidature	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue ⁹⁾		
Exercice 2022		225 000 \$
Exercice 2021		225 000 \$

M^{me} Martine Reardon est chef du marketing et vice-présidente, contenu et membres, National Retail Federation (É.-U.), la plus importante association de commerce au détail au monde. Elle compte plus de 30 ans d'expérience dans la commercialisation du détail et a auparavant exercé divers rôles de haute direction d'importance croissante auprès de Macy's Inc., y compris son plus récent poste de chef de la commercialisation, qu'elle a quitté en 2016. M^{me} Reardon est le chef de la direction par intérim de Crane Stationery. Elle siège aux conseils consultatifs de Collette Travel, de Lumanu, Inc. et de Mohawk Fine Papers Inc. En 2015, M^{me} Reardon s'est classée parmi les dix premiers des « 50 AGG les plus influents dans le monde » selon Forbes. M^{me} Reardon a un baccalauréat ès sciences en gestion des affaires du St. Francis College.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾⁴⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	–	– \$	1	s. o. \$	40 671	1 644 329 \$	40 671	1 644 329 \$	284 %
Juillet 2021	–	– \$	1	s. o. \$	32 993	1 320 710 \$	32 993	1 320 710 \$	

FRANK C. SOBEY

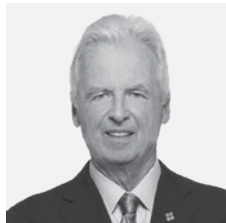
Âge : 69 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 2007
Indépendant

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
RH/Engagement des employés
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
FPI Crombie	2006 à 2019	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	220 000 \$	
Exercice 2021	220 000 \$	

M. Frank C. Sobe est administrateur de sociétés et membre du Trebek Council. M. Sobe a été vice-président, immobilier, d'Empire Company Limited jusqu'à son départ à la retraite en 2014 après 36 années de service auprès de la Société. M. Sobe a aussi été président du conseil du FPI Crombie de 2006 à 2019 et de la Dalhousie Medical Research Foundation, ainsi que membre du conseil du programme d'échange canado-américain Fulbright. M. Sobe est titulaire d'un diplôme obtenu dans le cadre du programme avancé en gestion de la Harvard University Business School et a obtenu le titre IAS.A. Il a obtenu un grade honoris causa de la Dalhousie University.

TITRES DÉTENUS				STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾	Total des actions et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	1 363 985	55 145 913 \$	9 044 257 ¹¹⁾	365 659 311 \$	36 523 1 476 625 \$	10 444 765	422 281 849 \$	72 807 %
Juillet 2021	1 363 985	54 600 320 \$	9 044 257 ¹¹⁾	362 041 608 \$	33 257 1 331 278 \$	10 441 499	417 973 206 \$	

JOHN R. SOBEY

Âge : 73 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 1979
Indépendant

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Commercialisation/Marquage
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	220 000 \$	
Exercice 2021	220 000 \$	

M. John R. Sobe est administrateur de sociétés. M. Sobe a été président et chef de l'exploitation de Sobey's jusqu'à son départ à la retraite en 2001, après 34 années de service auprès de Sobey's. Il a auparavant été administrateur d'Atlantic Shopping Centers, du Food Marketing Institute FMI, de Hannaford Bros., de Jace Holdings Limited et de Medavie Inc. M. Sobe est titulaire d'un diplôme obtenu dans le cadre du programme avancé en gestion de la Harvard University Business School.

TITRES DÉTENUS				STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾	Total des actions et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	143 184	5 788 929 \$	57 234	2 313 971 \$	– – \$	200 418	8 102 900 \$	1 397 %
Juillet 2021	143 184	5 731 655 \$	57 234	2 291 077 \$	– – \$	200 418	8 022 732 \$	

KARL R. SOBEY

Âge : 67 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 2001

Indépendant**Talents et expérience :**

Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Commercialisation/Marquage
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022		220 000 \$
Exercice 2021		220 000 \$

M. Karl R. Sobey est administrateur de sociétés et président de Caribou River Investments Limited et de Jafa Investments Limited. Il a été président de la division Atlantique de Sobeys jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en 2001, après 27 années de service auprès de Sobeys. Il est titulaire d'un diplôme obtenu dans le cadre du programme avancé en gestion de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario.

TITRES DÉTENUS				STATUT D'ACTIONNARIAT ⁹⁾					
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾	Total des actions et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée	
Juillet 2022	–	– \$	7 751 677 ¹²⁾	313 400 301 \$	–	– \$	7 751 677	313 400 301 \$	54 035 %
Juillet 2021	–	– \$	7 751 677 ¹²⁾	310 299 630 \$	–	– \$	7 751 677	310 299 630 \$	

PAUL D. SOBEY

Âge : 65 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 1993

Indépendant**Talents et expérience :**

Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Gestion du changement/Transformation
Immobilier
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
FPI Crombie	2006 à aujourd'hui	
La Banque de Nouvelle-Écosse	1999 à 2017	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022		220 000 \$
Exercice 2021		220 000 \$

M. Paul D. Sobey est administrateur de sociétés. M. Sobey a été président et chef de la direction d'Empire Company Limited de 1998 jusqu'à son départ à la retraite en 2013, après 31 années de service auprès de la Société. Il est fiduciaire du FPI Crombie. M. Sobey a été auparavant administrateur de La Banque de Nouvelle-Écosse, a occupé le poste de président du conseil du Fonds de revenu Wajax (dorénavant, Corporation Wajax), un poste d'administrateur d'Emera Inc. et a siégé au conseil des gouverneurs de la Saint Mary's University. M. Sobey est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University et a obtenu un diplôme dans le cadre du programme avancé en gestion de la Harvard University Business School. Il est également titulaire d'un doctorat honoris causa en commerce de la Saint Mary's University. Il est aussi Fellow de l'institut des Comptables professionnels agréés de la Nouvelle-Écosse. En 2013, M. Sobey a reçu la médaille du jubilé de diamant de la Reine Élisabeth II.

TITRES DÉTENUS				STATUT D'ACTIONNARIAT ⁹⁾					
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾	Total des actions et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée	
Juillet 2022	612 345	24 757 109 \$	3 051 227 ¹³⁾	123 361 107 \$	–	– \$	3 663 572	148 118 216 \$	25 538 %
Juillet 2021	612 345	24 512 170 \$	3 051 227 ¹³⁾	122 140 617 \$	–	– \$	3 663 572	146 652 787 \$	

ROB G.C. SOBEY

Âge : 55 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 1998
Indépendant

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement des employés
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Commercialisation/Marquage
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Ressources humaines	5 sur 5	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Norvista Capital Corporation	2014 à 2019	
DHX Media Ltd.	2011 à 2018	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	225 000 \$	
Exercice 2021	225 000 \$	

M. Rob G.C. Sobey est administrateur de sociétés. M. Sobey a été président et chef de la direction de Lawton's Drug Stores Limited de 2006 jusqu'à son départ à la retraite en 2014 après 25 années de service auprès de Sobeys. Il est administrateur de SeaFort Capital et de l'Institut des administrateurs de sociétés. M. Sobey est président de la Sobey Art Foundation et de la DRS Foundation, membre du conseil consultatif de la Queen's Smith School of Business, il siège à plusieurs conseils de fondations et d'organismes à but non lucratif et est colonel honoraire de l'armée canadienne. Il a un diplôme de premier cycle de la Queen's University et une maîtrise en administration des affaires du Babson College, et détient également le titre IAS.A.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	559 064	22 602 958 \$	3 051 227 ¹⁴⁾	123 361 107 \$	10 895	440 485 \$	3 621 186	146 404 550 \$	25 242 %
Juillet 2021	559 064	22 379 332 \$	3 051 227 ¹⁴⁾	122 140 617 \$	9 354	374 441 \$	3 619 645	144 894 390 \$	

MARTINE TURCOTTE

Âge : 61 ans
Québec, Canada
Administratrice depuis 2012
Indépendante

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Technologies de l'information
Gestion du changement/Transformation
ESG

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit	4 sur 4	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale (présidente)	4 sur 4	100 %
Mises en candidature (présidente)	4 sur 4	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
CIBC	2014 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2021	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2022	240 000 \$	
Exercice 2021	240 000 \$	

M^{me} Martine Turcotte est administratrice de sociétés ayant accumulé plus de 30 années d'expérience dans des domaines stratégiques, juridiques et réglementaires auprès de sociétés liées à Bell, dont son poste le plus récent de présidente, direction du Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, qu'elle a quitté pour prendre sa retraite en janvier 2020. Elle est administratrice de la CIBC, présidente du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés du Québec, membre du comité exécutif du cabinet de la campagne du bicentenaire de l'Université McGill. Pour valoir le 1^{er} juin 2020, M^{me} Turcotte a été nommée présidente de la Commission d'examen de la rémunération des juges. M^{me} Turcotte a été auparavant administratrice de Bell Aliant Inc. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la London Business School et d'un baccalauréat en droit civil et en common law de l'Université McGill.

TITRES DÉTENUS					STATUT D'ACTIONNARIAT ⁸⁾				
Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾		Actions de catégorie B ³⁾		UAD ⁵⁾		Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2022	11 400	460 902 \$	1	s. o. \$	56 059	2 266 465 \$	67 459	2 727 367 \$	470 %
Juillet 2021	11 400	456 342 \$	1	s. o. \$	52 245	2 091 367 \$	63 645	2 547 709 \$	

Notes :

- 1) L'expression « Présence aux réunions du conseil et de comités » désigne la présence aux réunions du conseil et des comités auxquels l'administrateur a siégé au cours de l'exercice 2022.
- 2) L'expression « Actions SDV de catégorie A » désigne le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A appartenant directement ou indirectement à l'administrateur ou sur lesquelles il exerce un contrôle.
- 3) L'expression « Actions de catégorie B » désigne le nombre d'actions ordinaires de catégorie B appartenant directement ou indirectement à l'administrateur ou sur lesquelles il exerce un contrôle.
- 4) Un administrateur détient ces actions en propriété inscrite au titre de sa quote-part d'admissibilité aux termes d'une déclaration de fiducie au bénéfice de Sumac Holdings Limited, et celles-ci sont incluses dans le nombre total d'actions sur lesquelles Sumac Holdings Limited exerce un contrôle, tel qu'il est indiqué à la section de la présente circulaire intitulée « Titres comportant droit de vote et principaux porteurs ». L'action admissible de l'administrateur n'est pas incluse dans la colonne « Total des actions et des UAD » pour l'administrateur, et aucune valeur n'est attribuée à l'administrateur pour les actions ordinaires de catégorie B détenues en tant qu'action admissible d'un administrateur.
- 5) Le régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs est décrit dans la présente circulaire sous la rubrique « Rémunération des administrateurs – Régime d'unités d'actions différées des administrateurs ». Les UAD de M. Medline ont été émises aux termes du régime d'unités d'actions différées à l'intention de la haute direction décrit dans la présente circulaire sous la rubrique « Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2022 ».
- 6) L'action admissible de l'administrateur n'est pas incluse dans la colonne « Total des actions et des UAD » pour l'administrateur, et aucune valeur n'est attribuée à l'administrateur pour les actions ordinaires de catégorie B détenues en tant qu'action admissible d'un administrateur.
- 7) La valeur totale des actions et des UAD est fondée sur le nombre total d'actions sans droit de vote de catégorie A, d'actions de catégorie B et d'UAD, évaluées au cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A à la Bourse de Toronto (la « **Bourse TSX** ») le 8 juillet 2022, soit 40,43 \$ (40,03 \$ le 2 juillet 2021). Aucune valeur n'est attribuée aux actions ordinaires de catégorie B détenues en tant qu'action admissible d'un administrateur.
- 8) Le conseil a déterminé que les administrateurs doivent respecter les lignes directrices en matière d'actionariat (au moyen de toute combinaison d'actions sans droit de vote de catégorie A, d'actions ordinaires de catégorie B et d'UAD) d'au moins 580 000 \$, à l'exception du chef de la direction. Le chef de la direction est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionariat qui sont distinctes de celles des MHDV de la Société. Voir les sections de la présente circulaire intitulées « Rémunération des administrateurs – Exigence d'actionariat par les administrateurs » et « Rémunération et risques – Actionariat ».
- 9) En tant qu'administrateurs qui ne sont pas des résidents canadiens, Gregory Josefowicz et Martine Reardon ont obtenu leur rémunération d'administrateur en dollars US. Par exemple, la rémunération d'administrateur incluant tous les éléments s'est établie à 220 000 \$ US. Pour l'exercice 2022, à l'aide d'un taux de changement moyen de 1,2554 \$, leur rémunération totale en dollars CA s'est élevée à 276 188 \$ et à 282 465 \$, respectivement. Pour l'exercice 2021, à l'aide d'un taux de changement moyen de 1,3082 \$, leur rémunération totale en dollars CA s'est élevée respectivement à 287 804 \$ et à 294 345 \$.
- 10) Outre ces avoirs en actions, en date du 7 mai 2022, Michael Medline était propriétaire de 1 748 588 options, qui ont toutes été émises aux termes du RILT d'Empire. Voir la rubrique « Attributions au titre d'un régime incitatif » pour plus de renseignements sur les options.
- 11) Y compris 9 036 463 actions ordinaires de catégorie B détenues en propriété véritable par CBHL et inscrites au nom de Dunvegan Holdings Limited, et sur lesquelles Frank C. Sobey exerce un contrôle ou une emprise aux termes d'une convention intervenue entre les actionnaires de CBHL et d'une entente intervenue entre les actionnaires de Dunvegan Holdings Limited.
- 12) Y compris 7 744 801 actions ordinaires de catégorie B détenues en propriété véritable par CBHL et inscrites au nom de Dunvegan Holdings Limited, et sur lesquelles Karl R. Sobey exerce un contrôle ou une emprise aux termes d'une convention intervenue entre les actionnaires de CBHL et d'une entente intervenue entre les actionnaires de Dunvegan Holdings Limited.
- 13) Y compris 3 051 227 actions ordinaires de catégorie B détenues en propriété véritable par CBHL et inscrites au nom de DFS Investments Limited et sur lesquelles Paul D. Sobey exerce un contrôle ou une emprise, aux termes d'une convention intervenue entre les actionnaires de CBHL et d'une entente intervenue entre les actionnaires de DFS Investments Limited.
- 14) Y compris 3 051 227 actions ordinaires de catégorie B détenues en propriété véritable par CBHL et inscrites au nom de Sumac Holdings Limited sur lesquelles Rob G.C. Sobey exerce un contrôle ou une emprise aux termes d'une convention intervenue entre les actionnaires de CBHL et d'une entente intervenue entre les actionnaires de Sumac Holdings Limited, ainsi que sur 551 718 actions sans droit de vote de catégorie A détenues par Sumac Holdings Limited aux termes d'une convention entre les actionnaires de Sumac Holdings Limited.

Participations totales en actions des administrateurs en poste

En date du 8 juillet 2022, les administrateurs de la Société sont propriétaires de 1,7 % des actions sans droit de vote de catégorie A et de 23,4 % des actions ordinaires de catégorie B en circulation.

PARTICIPATIONS TOTALES EN ACTIONS DES ADMINISTRATEURS EN POSTE				
Participation en actions	Au 8 juillet 2022		Au 2 juillet 2021	
	Nombre d'actions	Valeur totale ¹⁾	Nombre d'actions	Valeur totale ¹⁾
Actions sans droit de vote de catégorie A	2 855 395	115 443 621 \$	2 847 170	113 972 215 \$
Actions ordinaires de catégorie B	22 955 622	928 095 797	22 955 622	918 913 549
UAD	714 147	28 872 963	566 461	22 675 434
Valeur totale des actions sans droit de vote de catégorie A, des actions ordinaires de catégorie B et des UAD		1 072 412 381 \$		1 055 561 198 \$

Note :

- 1) Toutes ces valeurs sont fondées sur le cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A à la Bourse TSX le 8 juillet 2022, de 40,43 \$ (le 2 juillet 2021 – 40,03 \$).

Section 4.

Approche en matière de gouvernance

Survol

L'objectif d'Empire consiste à créer une valeur soutenable à long terme pour tous ses actionnaires. Cet objectif est au cœur de la démarche en matière de gouvernance qu'adoptent le conseil et la famille Sobey. Le conseil a eu un président du conseil indépendant et une majorité d'administrateurs indépendants pendant de nombreuses années. La famille Sobey a longtemps tenu à une représentation engagée et forte au sein du conseil, et elle estime que ses intérêts et son dévouement aux fins de la création d'une valeur à long terme servent tout à fait les intérêts de tous les actionnaires et s'harmonisent avec ceux-ci. Les membres plus âgés de la famille ont délaissé leur rôle de direction et se sont entièrement concentrés à leur rôle d'actionnaires et, comme il y a lieu, à leur rôle de membres du conseil, ce qui vient renforcer cet alignement.

Le conseil assume la responsabilité de gérance de la Société pour le compte des actionnaires d'Empire. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le conseil établit les politiques qui visent à assurer que les pratiques de la Société en matière de gouvernance comptent parmi les meilleures au Canada. Selon le conseil et la direction d'Empire, les plus hautes normes de gouvernance sont essentielles à la gestion efficace de la Société et à la création d'une valeur durable pour nos clients, nos partenaires commerciaux, nos employés et nos investisseurs. Alors que les politiques et les normes écrites sont à l'origine de la gouvernance, une étroite surveillance nécessite un conseil tout à fait déterminé à assurer

que la Société puisse continuer à faire croître la valeur du placement des actionnaires. Au sein d'Empire, chaque administrateur participe à l'établissement des stratégies de celle-ci, à l'évaluation du rendement et du progrès dans l'atteinte des objectifs établis à court terme et à long terme et la compréhension des principaux risques susceptibles d'avoir une incidence sur la capacité de la Société de livrer des résultats. Comme le conseil est composé d'un groupe diversifié de personnes dotées d'une combinaison de talents et d'expérience, il est tout à fait en mesure de guider l'équipe de haute direction et de lui poser des défis.

Par l'entremise de son comité de gouvernance et de responsabilité sociale, le conseil examine régulièrement les pratiques de la Société en matière de gouvernance et s'assure que les normes de la réglementation au titre de la gouvernance sont respectées. La Société a adapté ses pratiques de gouvernance pour répondre à l'évolution de la réglementation, ainsi qu'aux « pratiques exemplaires » au chapitre de la gouvernance et continuera de répondre aux développements futurs dans ce domaine selon ce qui est approprié. Les pratiques de gouvernance de la Société sont conformes à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* (le « **Règlement 58-201** »). Conformément au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (le « **Règlement 58-101** »), la Société divulgue chaque année l'information liée à son système de gouvernance.

Faits saillants des pratiques de la Société en matière de gouvernance

- Les rôles du président du conseil et du chef de la direction sont séparés et nous avons un président du conseil indépendant.
- 14 des 15 candidats au poste d'administrateur sont indépendants, tandis que les administrateurs des divers comités du conseil sont indépendants en totalité; seul le chef de la direction est considéré comme étant non indépendant.
- Dans le cadre de chaque réunion du conseil, les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos et les administrateurs indépendants se sont réunis en l'absence des membres de la famille Sobey.
- Nous utilisons et divulguons une grille des talents pour les membres du conseil et avons une politique sur la diversité qui inclut une cible minimum pour les femmes administratrices. Nous avons signé un engagement relativement à l'Initiative BlackNorth.
- Nous tenons des séances d'orientation et de formation permanente à l'intention des administrateurs.
- Nous avons des obligations d'actionnariat pour les administrateurs.
- Nous publions des rapports sur la durabilité de l'entreprise et faisons régulièrement le point sur les questions de responsabilité sociale.
- Nous avons un indicateur de rendement clé sur la diversité, l'équité et l'inclusion dans le régime de participation aux bénéfices de la Société.
- La haute direction présente au conseil des mises à jour trimestrielles sur la technologie de l'information et la cybersécurité.
- Nous avons une politique de récupération concernant le remboursement des mesures incitatives et la rémunération fondée sur des actions.
- Nous effectuons des évaluations annuelles du conseil, des comités et des administrateurs individuels.
- Nous tenons un vote annuel consultatif sur la rémunération à l'égard duquel les porteurs d'actions sans droit de vote de catégorie A ont le droit de voter.
- Nous avons une politique contre les opérations de couverture.
- Nous avons des obligations d'actionnariat pour les MHDV.
- Nous avons une obligation d'actionnariat postérieure à la retraite pour le chef de la direction.
- Nous avons mis à risque une importante partie de la rémunération de la haute direction.
- Nous avons une politique relative au départ à la retraite et à la limite des mandats des administrateurs.

Conseil d'administration

Mandat du conseil

Le conseil est responsable de la gérance de la Société, y compris le processus de planification stratégique, l'approbation du plan stratégique, l'identification des principaux risques et la mise en œuvre de systèmes destinés à gérer ces risques (y compris la salubrité des aliments et la santé et la sécurité au travail), la planification de la relève, les communications et l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société. Le conseil s'acquiesce de certaines de ses responsabilités en en déléguant une partie à ses comités, tel qu'il est indiqué plus en détail dans les mandats des comités. Le mandat écrit du conseil, qui confirme la responsabilité explicite de ce dernier pour la gérance de la Société, est présenté à l'annexe A de la présente circulaire.

Réunions du conseil

Le conseil tient des réunions régulières au moins une fois chaque trimestre d'exercice, participe à une session annuelle de planification stratégique et tient des réunions supplémentaires lorsque cela s'avère

nécessaire pour qu'il puisse s'acquiesce efficacement de ses obligations. Les réunions du conseil tenues durant l'exercice 2022 et le relevé des présences des administrateurs à de telles réunions sont décrits à la section de la présente circulaire intitulée « Engagement du conseil et des comités ».

Réunions des administrateurs hors de la présence de la direction

Lors de chaque réunion régulière du conseil et à la discrétion du président du conseil aux autres réunions, les administrateurs rencontrent le chef de la direction hors de la présence des autres membres de la direction et ensuite de celle du chef de la direction. Durant l'exercice 2022, six de ces réunions à huis clos ont eu lieu. Lors de toutes les réunions régulières, les administrateurs se sont également réunis à huis clos en l'absence des membres de la famille Sobey. Tous les comités permanents tiennent aussi régulièrement des réunions privées hors de la présence de la direction durant les réunions des comités.

Comités du conseil

Pour l'aider à s'acquiesce de ses devoirs et de ses responsabilités, le conseil délègue certains pouvoirs, devoirs et responsabilités aux comités afin d'assurer un examen complet de certaines questions. Les quatre comités permanents du conseil sont : le comité d'audit, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, le comité des mises en candidature et le comité des ressources humaines. Chaque membre de chacun de ces comités est indépendant selon les normes des lois sur les sociétés par actions et sur les valeurs mobilières, ainsi que selon les propres politiques d'Empire en matière de gouvernance.

Le mandat de chaque comité et la description de poste de chaque président de ces comités peuvent être consultés sur le site Web d'Empire, à l'adresse www.empireco.ca. Les rapports de chacun de ces comités sur les travaux de ceux-ci durant l'exercice 2022 figurent dans la section de la présente circulaire intitulée « Rapports des comités du conseil ».

Comité d'audit

Le comité d'audit est responsable envers le conseil de la supervision des politiques et des pratiques concernant l'intégrité de l'information financière et de l'information exigée aux fins de la réglementation, ainsi que des contrôles internes pour réaliser les objectifs de protéger les biens de l'entreprise, la fiabilité de l'information et la conformité avec les politiques et les lois. Le comité d'audit a aussi la responsabilité d'examiner périodiquement le cadre de travail de gestion des risques d'entreprise pour la Société et d'évaluer le caractère adéquat et complet du processus pour identifier et évaluer les principaux risques auxquels la Société fait face, de même que d'assurer que la supervision principale de chacun de ces principaux risques est attribuée au conseil ou à un de ses comités. En outre, le mandat a été mis à jour afin que le comité soit responsable de l'examen des paramètres applicables et de l'information contenue dans le rapport d'entreprise sur la durabilité de la Société, dans le but d'assurer une surveillance adéquate des outils de mesure et de la communication.

Le comité d'audit est constitué des quatre administrateurs suivants nommés par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance et de responsabilité sociale : Sharon Driscoll (présidente), Martine Reardon, John R. Sobey et Martine Turcotte. Le conseil a établi que chacun des membres du comité d'audit est indépendant au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables et possède les « compétences financières » requises au sens du *Règlement 52-110 - Comité d'audit* (le « **Règlement 52-110** »). Le comité d'audit s'est réuni à quatre reprises durant l'exercice 2022.

Pour de plus amples renseignements sur le comité d'audit tel que l'exige la partie 5 du *Règlement 52-110*, voir la section intitulée « Renseignements

sur le comité d'audit » et l'annexe B de notre notice annuelle qui peut être consultée sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et sur notre site Web.

Comité de gouvernance et de responsabilité sociale

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé d'aider le conseil à s'acquiesce de ses responsabilités pour autant que celles-ci portent sur la gouvernance et la responsabilité sociale. Le nom du comité et son mandat sont révélateurs de ses activités de surveillance de la responsabilité sociale, en plus de souligner clairement que ce domaine constitue une priorité importante pour le comité et le conseil d'administration. En plus de ces responsabilités, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est responsable de l'évaluation annuelle de l'efficacité et de la contribution du conseil, de ses comités et de ses administrateurs individuels. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine chaque année la rémunération actuelle des administrateurs et recommande des ajustements au conseil, qui, à son tour, recommande la rémunération des administrateurs à l'approbation des actionnaires à l'assemblée générale annuelle. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine chaque année la taille du conseil, auquel il fait des recommandations lorsqu'il croit qu'un changement est dans l'intérêt fondamental de la Société, et examine chaque année le mandat du conseil et de chacun de ses comités et se penche sur l'indépendance de chaque administrateur et en informe le conseil.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine les opérations entre apparentés, au sens donné à cette expression dans les règles applicables en matière de comptabilité et de valeurs mobilières, y compris les opérations entre apparentés avec le FPI Crombie et les personnes nommées par la Société en tant que fiduciaires du FPI Crombie. Tous les administrateurs et dirigeants ayant un intérêt dans des opérations entre apparentés sont tenus de divulguer ces intérêts, y compris aux termes d'un questionnaire annuel.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est constitué des administrateurs suivants : Martine Turcotte (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll, William Linton, Martine Reardon, Frank C. Sobey, Paul D. Sobey et Rob G.C. Sobey, qui sont tous des administrateurs indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale s'est réuni à quatre reprises durant l'exercice 2022.

Pour plus de renseignements sur l'examen mené durant l'exercice 2022 par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, il y a lieu de consulter la rubrique de la présente circulaire intitulée « Rémunération des administrateurs ».

Comité des mises en candidature

Le comité des mises en candidature est chargé d'aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités pour autant qu'elles concernent les nouveaux candidats proposés au conseil en identifiant et en recommandant des candidats appropriés à l'élection ou à la nomination en tant qu'administrateurs du conseil. Ce processus inclut l'examen de la composition du conseil, y compris les compétences, les talents et les qualités personnelles (comme les langues parlées et le lieu de résidence), la diversité, le mandat et l'expérience de ses membres, de même que s'il existe des écarts à la lumière des occasions qui se présentent à la Société et des risques auxquels celle-ci fait face.

Le comité des mises en candidature examine chaque année une grille de talents des administrateurs qui a été élaborée afin de recenser les talents et l'expérience clés nécessaires que l'on attend des membres actuels et potentiels du conseil, compte tenu des domaines d'importance des activités de la Société. De plus amples renseignements sur l'expérience et les talents que chaque administrateur apporte au conseil figurent dans la section intitulée « Talents et expérience du conseil » dans la présente circulaire. Gardant à l'esprit les départs à la retraite prévus des membres du conseil, la politique de diversité du conseil et la grille des talents des administrateurs, le comité des mises en candidature analyse de temps à autre le marché pour y trouver des candidats potentiels au conseil, à l'aide de ressources externes tel qu'il est approprié, et tient une liste de candidats potentiels.

Le comité des mises en candidature est constitué des administrateurs suivants : Martine Turcotte (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll, William Linton et Martine Reardon, qui sont tous des administrateurs indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Le comité des mises en candidature s'est réuni à quatre reprises en 2022.

Comité des ressources humaines

Le comité des RH aide le conseil dans son rôle de supervision concernant la stratégie, les politiques et les programmes de la Société dans le domaine des ressources humaines.

Les responsabilités du comité des RH incluent l'examen et la recommandation à l'approbation du conseil de l'ensemble des politiques de la Société sur la rémunération de la haute direction, la prestation de conseils à la haute direction de la Société relativement aux conditions de travail pour les cadres supérieurs et les membres de la haute direction, qui sont destinées à réaliser les objectifs de croissance et de rentabilité de la Société et l'obtention d'un engagement organisationnel à long terme de ces employés clés, un examen annuel du rendement du chef de la direction, l'établissement d'objectifs annuels et à plus long terme pour le chef de la direction et la recommandation au conseil de la rémunération annuelle du chef de la direction, l'examen des recommandations de la direction en ce qui a trait aux augmentations annuelles de salaire et aux paiements incitatifs et l'examen et l'approbation de l'information sur la rémunération de la haute direction contenue dans la circulaire ou autrement tel que l'exigent les lois sur les valeurs mobilières applicables, y compris le relevé de la rémunération de la haute direction. De plus, le comité des RH aide le conseil à s'acquitter de sa responsabilité de supervision concernant la santé et la sécurité au travail, les régimes de retraite, les régimes collectifs d'avantages, le régime relatif aux personnes faisant partie des ressources humaines de celle-ci (y compris la diversité, l'équité et l'inclusion) et la stratégie relative aux relations de travail.

Le comité des RH est constitué des administrateurs suivants : William Linton (président), Michelle Banik, Gregory Josefowicz, Sue Lee, Karl R. Sobey et Rob G.C. Sobey, qui sont tous des administrateurs indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables. Le comité des RH s'est réuni à cinq reprises durant l'exercice 2022.

L'information sur les consultants mandatés par le comité des RH à l'égard de la rémunération de la haute direction figure dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Consultant du comité des ressources humaines » dans la présente circulaire et d'autres renseignements sur les pratiques de rémunération de la haute direction de la Société peuvent être consultés dans la section intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.

Indépendance des administrateurs et autres relations

Indépendance du conseil

Le conseil se compose d'une majorité d'administrateurs indépendants et demeurera ainsi composé si tous les candidats proposés à l'élection sont élus à l'assemblée. Pour qu'un administrateur soit considéré indépendant, le conseil doit établir si celui-ci n'entretient pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la Société. Le conseil a pour politique d'avoir un président du conseil indépendant qui ne fait pas partie de la direction, et ce poste est actuellement occupé par James M. Dickson.

Établissement de l'indépendance

Il incombe au conseil d'établir le statut d'indépendance de chaque administrateur et candidat au poste d'administrateur, et de communiquer chaque année le fait que le conseil soit composé ou non d'une majorité d'administrateurs indépendants. Le conseil a adopté des normes en matière d'indépendance qui lui servent pour la détermination de l'indépendance. Ces normes en matière d'indépendance sont conformes aux lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières dans le Règlement 58-101 et le Règlement 52-110.

Chaque année, les administrateurs en poste et les candidats à un poste d'administrateur doivent communiquer tous les détails concernant leurs relations avec la Société et fournir d'autres renseignements pertinents. Le conseil passe en revue ces relations afin d'en déceler toute incidence sur l'indépendance des administrateurs en se fondant sur les critères établis dans les normes d'indépendance et pour déterminer si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que ces relations entre un administrateur et la Société influencent l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs.

Le conseil a établi que tous les administrateurs actuels de la Société, à l'exception de Michael Medline, sont indépendants. Le conseil a établi que M. Medline, qui est président et chef de la direction d'Empire et de Sobey's, n'est pas indépendant puisqu'il est membre de la direction de la Société. En conséquence, en date du 21 juillet 2022, 14 des 15 administrateurs (qui se portent également candidats pour être réélus à l'assemblée) sont considérés comme étant indépendants, et constituent environ 93 % du conseil.

TABLEAU DES RELATIONS DES ADMINISTRATEURS AVEC LA SOCIÉTÉ

Administrateur	Indépendant	Non indépendant	Motif du statut de dépendance
Michelle Banik	✓		
Cynthia Devine	✓		
James M. Dickson	✓		
Sharon Driscoll	✓		
Gregory Josefowicz	✓		
Sue Lee	✓		
William Linton	✓		
Michael Medline		✓	Président et chef de la direction
Martine Reardon	✓		
Frank C. Sobey	✓		
John R. Sobey	✓		
Karl R. Sobey	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Rob G.C. Sobey	✓		
Martine Turcotte	✓		

Le conseil s'est penché sur l'indépendance de Frank C. Sobey, de Karl R. Sobey, de Paul D. Sobey et de Rob G.C. Sobey dans le contexte des huit dernières années ou plus qui se sont écoulées depuis qu'ils ont exercé des rôles de haute direction au sein de la Société (ou, dans le cas de Karl R. Sobey, depuis que son frère Frank C. Sobey a exercé un rôle de direction). Paul D. Sobey a quitté ses fonctions de président et chef de la direction d'Empire pour prendre sa retraite en décembre 2013, Frank C. Sobey a quitté ses fonctions de vice-président, immobilier, d'Empire pour prendre sa retraite en juin 2014 et Rob G.C. Sobey a quitté ses fonctions de président et de chef de la direction de Lawton's Drug Stores Limited (une division en exploitation de Sobeys) pour prendre sa retraite en janvier 2014. Sur les conseils du comité de gouvernance et de responsabilité sociale (dans les deux cas, travaillant en l'absence des membres nommés de la famille Sobey) et bénéficiant des conseils d'un expert-conseil juridique externe, le conseil a conclu que ces membres nommés de la famille Sobey n'avaient aucun lien important direct ou indirect avec la Société qui pourrait, selon toute attente raisonnable, entraver l'exercice de leur jugement indépendant en tant qu'administrateurs et qu'ils devraient être considérés par le conseil comme étant indépendants. Le conseil ne croit pas particulièrement que leur état d'actionnaire important détenant des actions ordinaires de catégorie B entrave leur jugement indépendant. Le conseil est d'avis que leurs intérêts sont harmonisés avec les intérêts à long terme des autres actionnaires.

Le conseil a établi que Michelle Banik, Sharon Driscoll, Sue Lee, Martine Reardon et Martine Turcotte n'ont aucun lien avec la Société (autrement qu'à titre d'administrateurs) et les considère donc comme étant indépendants.

Le conseil a aussi établi que Cynthia Devine, Gregory Josefowicz et William Linton étaient indépendants. M^{me} Devine est présidente et chef de la direction par intérim et chef des finances de Maple Leaf Sports & Entertainment, avec laquelle Sobeys a une convention de commandite. M. Josefowicz est président du conseil de KeHE Distributors, LLC, une société fermée établie aux États-Unis dont l'exploitation canadienne, Tree of Life Canada, fournit des produits biologiques et naturels à Sobeys. M. Linton agit à titre de président du conseil de Compagnie Trust TSX, qui est l'agent des transferts pour la Société. Dans tous les cas, les relations sont considérées comme étant négligeables.

John R. Sobey n'est pas un membre de la famille immédiate de tout membre du conseil (il est un petit-cousin de Frank C. Sobey, de Paul D. Sobey et de Rob G.C. Sobey) et il s'est retiré de ses fonctions d'administrateur de Sobeys en 2001. Le conseil considère John R. Sobey comme étant indépendant.

James M. Dickson est conseiller juridique d'un cabinet d'avocats qui fournit des services juridiques à Empire et à ses filiales; il fournit des services de consultation à ce cabinet d'avocats par l'entremise d'un ordre professionnel. Il ne participe pas à la prestation de services juridiques à Empire ou à ses filiales, et les paiements que verse le cabinet d'avocats à son ordre professionnel ne sont pas reliés aux services que fournit ce cabinet à la Société. Il n'a aucun rôle actif dans la gestion ou la direction du cabinet. Le conseil considère M. Dickson comme étant indépendant.

Les renseignements sur chacun des candidats proposés à l'élection à l'assemblée sont décrits sous la rubrique « Au sujet des candidats proposés à l'élection au poste d'administrateur » dans la présente circulaire.

Politique sur le vote majoritaire

Le conseil est d'avis que chacun de ses membres devrait être investi de la confiance et bénéficier du soutien des actionnaires. À cette fin, le conseil a adopté une politique sur le vote majoritaire. Cette politique prévoit que, dans le cas d'un candidat à l'élection au poste d'administrateur pour lequel le nombre d'abstentions de droits de vote à l'égard d'un candidat est supérieur au nombre de votes en sa faveur, celui-ci est tenu de soumettre sa démission sans délai après l'assemblée aux fins d'examen par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale fera sa recommandation au conseil suivant l'examen de ce point. La décision du conseil d'accepter ou de rejeter la démission sera prise dans les 90 jours de l'assemblée et la

démission sera acceptée en l'absence de circonstances exceptionnelles. La décision du conseil d'accepter ou de refuser la démission sera divulguée sans délai dans un communiqué de presse, et si le conseil a décidé de ne pas accepter la démission, les motifs de sa décision seront présentés en détail dans le communiqué. Le candidat ne participera pas aux délibérations d'un comité ou du conseil relativement à sa démission. La politique ne s'applique pas lors de circonstances mettant en jeu l'élection contestée d'administrateurs. Les futurs candidats à l'élection au conseil sont priés de consentir à cette politique avant que leurs noms ne soient déposés.

Politique de diversité

La Société reconnaît l'importance d'avoir un conseil diversifié, dont les membres possèdent un éventail de talents, de perspectives et d'antécédents qui tiennent compte des données démographiques sur la clientèle et le personnel de la Société, et il croit que cette diversité peut rehausser son efficacité. Le fait que sept des dix nouveaux administrateurs indépendants qui ont été recrutés pour siéger au conseil depuis 2012 soient des femmes témoigne de l'engagement continu de la Société à l'égard de la représentation féminine au conseil. La Société est également signataire de l'engagement relatif à l'Initiative BlackNorth.

Le conseil a adopté une politique écrite sur la mixité obligeant le comité des mises en candidature à s'assurer qu'il y ait au moins une candidate qualifiée sur chaque liste restreinte sur laquelle il se penche, que ce soit en collaboration avec un cabinet de recherche externe (ce qui est habituellement le cas) ou sans cette collaboration. De plus, dans les recherches effectuées par le comité des mises en candidature au cours des dernières années, le vif désir d'accroître la représentation des femmes au conseil a été expressément communiqué aux cabinets

de recherche. Malgré que le comité des mises en candidature ait pour mandat de recommander au conseil le candidat le plus qualifié pour chaque recherche, la politique prévoit que la mixité soit considérée de manière favorable dans l'évaluation des candidats individuels. Le conseil tente d'augmenter la représentation des femmes au conseil chaque fois que cela est possible, et le conseil a une cible d'au moins 30 % de femmes au conseil.

En date du 7 mai 2022, 6 des 15 administrateurs sont des femmes (40 %) et 2 des 15 administrateurs s'identifient en tant que membres de minorités visibles (13,3 %), et dans l'hypothèse où tous les candidats au poste d'administrateur sont élus à l'assemblée, il en demeurera ainsi.

De plus amples renseignements sur la stratégie de la Société en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris des détails sur le nombre de femmes occupant des postes de haute direction au sein de la Société, peuvent être consultés dans la section « Engagement environnemental et social et gouvernance » de la présente circulaire.

Talents et expérience du conseil

Chaque administrateur apporte une expérience pertinente au conseil. La grille des talents présentée ci-dessous présente la composition de l'expérience et des talents principaux du conseil dans les domaines qui s'avèrent importants pour l'entreprise de la Société. La grille des talents sert également à recenser les talents pour lesquels la Société peut faire du recrutement lorsqu'elle effectue des changements au conseil. Pour reconnaître l'importance des questions liées à l'engagement environnemental et social et à la gouvernance (« ESG ») pour la Société, le volet ESG a été ajouté à la grille des talents en tant que talent principal.

Administrateur	Chef de la direction/ Cadre supérieur	Gouvernance	Finances/ Comptabilité	RH/Engagement des employés	Vente au détail des aliments/Chaîne d'approvisionnement	Technologie de l'information	Commercialisation/ Marquage	Commerce électronique/Vente au détail en ligne	Gestion du changement/ Transformation	Immobilier	ESG
Michelle Banik	✓	✓		✓					✓		✓
Cynthia Devine	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓
James M. Dickson	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓
Sharon Driscoll	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Gregory Josefowicz	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓
Sue Lee	✓	✓		✓					✓		✓
William Linton	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓
Michael Medline	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Martine Reardon	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓
Frank C. Sobey	✓	✓		✓						✓	✓
John R. Sobey	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓
Karl R. Sobey	✓	✓			✓		✓				✓
Paul D. Sobey	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓
Rob G.C. Sobey	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓
Martine Turcotte	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓

Talent/Expérience	Description des talents/de la compétence	Nombre de candidats au poste d'administrateur
Chef de la direction/ Cadre supérieur	Expérience en tant que chef de la direction ou membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une importante organisation	15
Gouvernance	Expérience antérieure ou actuelle en tant que membre du conseil d'une organisation canadienne (publique, privée ou à but non lucratif)	15
Finances/Comptabilité	Expérience de membre de la haute direction dans la comptabilité et l'information financières, le financement d'entreprise et connaissances approfondies des contrôles internes	11
RH/Engagement des employés	Expérience en tant que membre de la haute direction ou participation à un comité de rémunération du conseil possédant une compréhension des programmes, de la législation et des ententes en matière de rémunération, d'avantages et de retraite, ainsi qu'une expertise relative aux programmes de rémunération de la haute direction, y compris le salaire de base, les incitatifs, les titres de participation et les avantages indirects	14
Vente au détail des aliments/ Chaîne d'approvisionnement	Expérience en tant que membre de la haute direction dans le secteur de l'alimentation/la vente au détail, jumelée à une connaissance du secteur, des marchés, des concurrents, des questions financières et opérationnelles et des préoccupations en matière de réglementation	9
Technologie de l'information	Expérience de membre de la haute direction dans la gestion d'infrastructures de TI et la sécurité de la TI	4
Commercialisation/Marquage	Expérience de membre de la haute direction dans une industrie où la commercialisation auprès des consommateurs constitue une composante cruciale	6
Commerce électronique/ Vente au détail en ligne	Expérience de membre de la haute direction dans le commerce électronique, la vente au détail numérique, les applications mobiles et les médias sociaux de pointe	3
Gestion du changement/ Transformation	Expérience de membre de la haute direction concernant des changements importants apportés à une entreprise	10
Immobilier	Expérience de membre de la haute direction dans l'immobilier, qu'il s'agisse du domaine commercial ou résidentiel, de l'aménagement ou de la location	8
ESG	Expérience avec les politiques, les pratiques ou la gestion de risques associée aux questions environnementales ou sociales ou en matière de gouvernance s'avérant pertinentes pour la Société, comme la durabilité, la réduction de l'énergie ou les autres pratiques sensibles au climat; le soutien de la collectivité; la gouvernance sociale; et la santé, le bien-être, la sécurité et l'éducation pour les employés	15

Appartenance à d'autres conseils d'administration

Des conseils d'administration interreliés existent lorsque deux administrateurs d'une société siègent au conseil d'une autre société. Des comités interreliés existent lorsque deux administrateurs siègent ensemble à un autre conseil et sont également membres du même comité du conseil.

Le conseil est d'avis qu'il est prudent de s'assurer d'avoir une représentation aux conseils des sociétés dans lesquelles Empire a des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence de manière à pouvoir donner des conseils à leurs équipes de direction. En date du 7 mai 2022, Empire était propriétaire d'une participation de 41,5 %, comptabilisée selon la méthode de la mise en équivalence, dans le FPI Crombie, qui est actuellement le seul placement de la Société comptabilisé selon la méthode de la mise en équivalence dans une entité cotée en bourse. Les administrateurs suivants siègent à titre de fiduciaires du FPI Crombie.

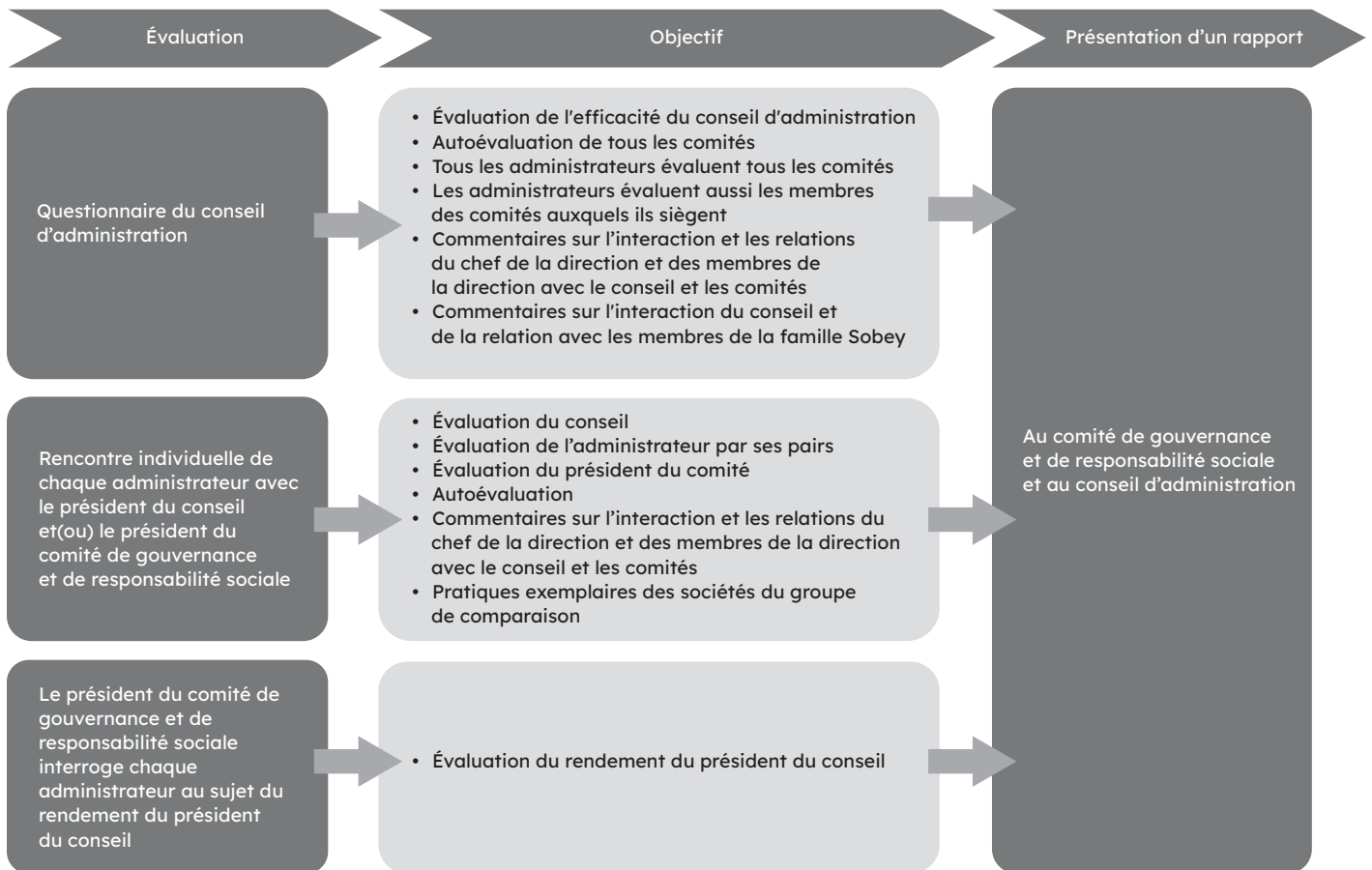
Société	Administrateur	Rôle du fiduciaire
FPI Crombie	James M. Dickson	Gouvernance et mises en candidature; comité des placements
	Paul D. Sobey	Comité d'audit; comité des ressources humaines

Les administrateurs n'appartiennent pas à d'autres conseils d'administration.

Évaluation du conseil d'administration

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a la responsabilité d'évaluer chaque année l'efficacité et la contribution du conseil, de ses comités et des administrateurs individuels. Le tableau suivant présente un résumé des éléments de cette évaluation.

ÉLÉMENTS DE L'ÉVALUATION ANNUELLE DU CONSEIL



Chaque administrateur remplit annuellement un questionnaire détaillé confidentiel élaboré pour recueillir l'opinion de celui-ci sur l'efficacité du conseil et de ses comités. Le questionnaire prévoit des réponses quantitatives à l'égard de domaines d'importance cruciale, ainsi que la possibilité de faire des commentaires de fond. Dans le cadre de ce questionnaire, les administrateurs ont aussi l'occasion de faire des observations au sujet de la qualité et du caractère exhaustif des renseignements communiqués par la direction. L'administration du questionnaire est confiée à un consultant externe, qui est chargé d'en compiler les résultats sous forme de rapport de manière à en assurer la confidentialité. Une fois le rapport définitif terminé, il est examiné attentivement par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale et un plan d'action est tracé pour que les points divulgués dans le rapport soient examinés. Le conseil reçoit le rapport complet sur le questionnaire, accompagné des commentaires et des recommandations du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, ainsi que d'une description des mesures de suivi que doit prendre le comité ou qui doivent être prises sous sa supervision.

Pour bien comprendre les observations obtenues à l'aide du questionnaire, le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale rencontrent individuellement chaque administrateur une fois par année pour leur poser en entrevue les questions qu'ils ont formulées ensemble. Ces entrevues permettent à chaque administrateur de faire des observations au sujet du rendement du conseil, des autres administrateurs et des comités et présidents des

comités, ainsi qu'à l'égard de son propre rendement et de celui de la direction. Le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale profite aussi de l'occasion pour consulter les administrateurs au sujet du rendement du président du conseil.

Les résultats sont examinés par le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, puis transmis au conseil. Tous les problèmes identifiés durant le processus sont abordés par le président du conseil et/ou le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale. Le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale présentent par la suite leurs observations appropriées au chef de la direction, puis analysent les commentaires faits par ce chef de la direction et en discutent.

Résultats globaux du questionnaire du conseil et du processus d'évaluation

Après avoir passé en revue les résultats du questionnaire annuel du conseil et des entrevues individuelles confidentielles avec les administrateurs, ceux-ci ont conclu que le conseil continue de fonctionner avec efficacité et efficience et exerce une surveillance appropriée des priorités en matière de gestion des risques et de planification stratégique. Les administrateurs sont tout à fait convaincus du leadership du président du conseil et de celui du chef de la direction. Tout particulièrement, les administrateurs amorcent un dialogue ouvert et transparent entre eux et avec les membres de la haute direction.

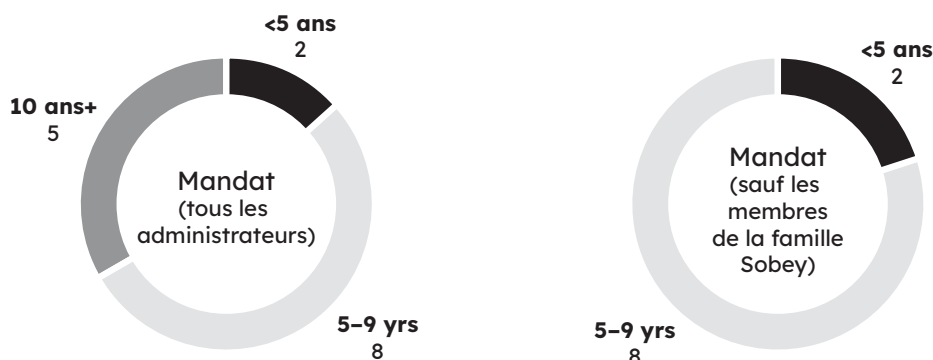
Renouvellements et limites quant à la durée des mandats des membres du conseil

Le conseil tire sa force de la diversité, des qualités, des compétences et des expériences de ses membres. La composition et le renouvellement du conseil représentent des processus vitaux exigeant de la rigueur et de l'analyse et dont le conseil se charge au mieux en agissant de façon proactive. Le renouvellement du conseil offre l'occasion d'élargir la diversité de l'expérience et de l'expertise de ses membres et favorise des perspectives et des points de vue nouveaux. Le conseil reconnaît que les avantages du renouvellement doivent être soigneusement soupesés en regard des avantages de la continuité et de l'expérience acquise dans le cadre de l'adhésion au conseil. Le conseil et le comité de gouvernance et de responsabilité sociale sont d'avis que l'âge pour le départ à la retraite des administrateurs et une politique régissant la durée de leurs mandats établissent un équilibre approprié entre ces deux idéaux concurrents.

Aux termes de cette politique, sauf si le conseil en décide autrement chaque année à l'égard d'un ou de plusieurs administrateurs particuliers, un administrateur ne se portera pas candidat à la réélection à l'assemblée générale annuelle des actionnaires : 1) après leur 72^e anniversaire, sauf

si l'administrateur n'a pas terminé 10 ans de service au conseil; ou 2) si l'administrateur a terminé 15 ans de service au conseil. L'âge du départ à la retraite et la limite des mandats qui sont décrits ci-dessus ne s'appliquent pas au chef de la direction ni aux membres de la famille Sobey. Malgré cette politique, un examen continu de la composition du conseil demeure primordial, et les responsabilités du conseil et de ses comités ne sont pas du tout amoindries par l'établissement de limites de mandat.

Le conseil est doté d'un solide mécanisme d'autoévaluation aux termes duquel l'efficacité du conseil et de chacun des administrateurs est évaluée chaque année. Depuis 2012, un renouvellement en profondeur s'est déroulé au sein du conseil puisque dix nouveaux administrateurs indépendants se sont joints au conseil pour remplacer les administrateurs ayant pris leur retraite. La durée moyenne des mandats des administrateurs actuels, à l'exclusion de Frank C. Sobey, de John R. Sobey, de Karl R. Sobey, de Paul D. Sobey et de Rob G.C. Sobey, est de six ans.



Orientation et formation permanente des administrateurs

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est chargé d'établir et de maintenir des programmes d'orientation et de formation permanente pour les administrateurs. La fonction du secrétaire de la Société contribue à la planification et à la mise en œuvre de ces programmes.

Orientation

Lorsqu'un nouvel administrateur se joint au conseil, un programme d'orientation est élaboré pour lui/elle, compte tenu des antécédents et des aptitudes de l'administrateur, ainsi que de la participation qu'on s'attend de lui/d'elle à tout comité. Le programme d'orientation vise à faire connaître au nouvel administrateur l'entreprise, ainsi que les attentes de la Société envers ses administrateurs. L'orientation comprend des réunions avec la haute direction d'Empire et de ses filiales importantes, des réunions avec le président du conseil et les

présidents des comités du conseil, des réunions avec les membres de la famille Sobey agissant comme cadres, de même que des visites des immeubles et des magasins. Le nouvel administrateur reçoit le guide des administrateurs (qui porte notamment sur les mandats confiés au conseil et aux comités, les descriptions de postes et le code d'éthique, de même que des données historiques choisies au sujet de la Société), le plan d'affaires et le budget approuvés en cours, les récents bulletins du comité exécutif, les derniers rapports financiers trimestriels et les documents d'information annuels, ainsi que les documents relatifs aux réunions tenues récemment par le conseil et ses comités, y compris la dernière session de stratégie du conseil. Le nouvel administrateur reçoit de la direction des renseignements dans des domaines comme la sécurité des aliments, la sécurité des technologies de l'information, la gouvernance d'entreprise et la responsabilité sociale et sur d'autres sujets pertinents pour le nouvel administrateur ou dont il a intérêt à prendre connaissance.

Formation permanente

La Société s'est engagée à fournir aux administrateurs l'occasion de suivre des cours de formation permanente afin de les aider à s'acquitter de la responsabilité qui leur incombe d'être bien renseignés au sujet de l'entreprise de la Société, ainsi qu'au sujet des fonctions qu'ils doivent remplir et des responsabilités qu'ils doivent assumer. À cette fin, la Société donne périodiquement des séances d'information (lors de réunions du conseil et des comités, en remettant des documents écrits et en invitant des conférenciers extérieurs aux réunions du conseil et lors de dîners) sur des sujets comme les différents secteurs d'activité, les projets importants proposés et en cours, la concurrence, les tendances économiques à l'étranger et au pays, l'analyse des marchés financiers et les questions d'actualité en matière de finances et de gouvernance et de responsabilité sociale. Les administrateurs se voient offrir l'occasion de visiter les emplacements de la Société dans diverses parties du pays, ainsi que les emplacements et les entreprises des concurrents et celles du domaine de l'épicerie à l'extérieur du Canada. Les administrateurs sont priés d'assister à des séances de discussion ouverte. La Société

est membre de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») et encourage les administrateurs à tirer avantage des divers services offerts par cet institut. La Société encourage également la participation des administrateurs à d'autres programmes de formation permanente à leur intention, ainsi qu'à des programmes spécialisés dans des domaines pertinents, et elle leur rembourse les droits de scolarité et les frais connexes.

Durant l'exercice 2022, les administrateurs de la Société ont reçu des séances de formation et d'information sur divers sujets opérationnels, financiers et stratégiques, y compris les questions en matière d'ESG, de diversité, d'équité et d'inclusion, la technologie de l'information et la cybersécurité, l'innovation dans la vente au détail, le cybercommerce, la commercialisation, l'immobilier, la loyauté de la clientèle, les marques privées, la démographie de la clientèle, les relations avec les investisseurs, l'investissement dans la collectivité, l'inflation et la COVID-19. Ces séances ont été présentées par des conférenciers internes et des experts-conseils dans les domaines concernés.

Description de poste

Le conseil a adopté des descriptions de postes écrites pour le président du conseil et le chef de la direction, postes qu'occupent actuellement James M. Dickson et Michael Medline, respectivement. Le conseil a aussi adopté des descriptions de postes écrites pour les présidents des comités. Ces descriptions de postes sont régulièrement examinées par le conseil et peuvent être consultées sur le site Web d'Empire, à l'adresse www.empireco.ca, et sont résumées ci-dessous.

Président du conseil

Le président du conseil est responsable de l'efficacité et de l'efficience de l'ensemble des processus et de la gouvernance du conseil et est chargé de diriger le conseil dans l'exécution de ses devoirs, y compris le respect de toutes les obligations fiduciaires et légales. En autres choses, le président du conseil est censé :

- en tant que président du conseil, présider toutes les réunions du conseil et voir au leadership et à la direction du conseil et de ses processus;
- encourager un processus décisionnel éthique et responsable par le conseil, les comités et leurs membres individuels;
- établir et superviser les procédures et la structure pour régir les activités et les responsabilités du conseil et des comités, de concert avec le comité de gouvernance et de responsabilité sociale;
- collaborer avec le chef de la direction, le secrétaire de la Société et les autres administrateurs pour préparer, prioriser et organiser l'ordre du jour des réunions du conseil et de celles des comités;
- répertorier les questions de gouvernance qui doivent être étudiées pour l'entreprise et le conseil et, en collaboration avec le comité de gouvernance et de responsabilité sociale, voir à ce que chaque administrateur et le conseil dans son ensemble ajoutent une valeur importante;
- voir à ce que des plans de relève adéquats soient en place en ce qui a trait aux membres du conseil et des comités;
- de concert avec les autres administrateurs, par l'entremise du conseil et de ses divers comités, superviser le rendement, la relève et les décisions stratégiques et opérationnelles de la direction, ainsi que tous les aspects de la gouvernance et de la réputation de l'entreprise; et
- agir à titre de liaison efficace entre le conseil, le chef de la direction, la direction et, dans la mesure nécessaire, les actionnaires de la Société.

Chef de la direction

Le conseil a approuvé une description de poste pour le chef de la direction. Le conseil tient le chef de la direction responsable, notamment :

- de l'élaboration et de la recommandation au conseil d'une stratégie et d'une vision à long terme pour la Société menant à la création d'une valeur pour les actionnaires;
- de développer et de recommander au conseil des plans d'affaires et des budgets annuels à l'appui de la stratégie à long terme de la Société; et
- de réaliser les buts et objectifs financiers et opérationnels de la Société.

Présidents des comités

Le conseil a approuvé des descriptions générales de poste pour les présidents des comités. Outre les devoirs et responsabilités énoncés dans le mandat du conseil d'administration et dans tout autre mandat ou description de poste applicable, les responsabilités du président de chaque comité incluent, notamment, les suivantes :

- assister à toutes les réunions des comités et les présider, et fournir un leadership et une orientation au comité;
- favoriser un processus décisionnel éthique et responsable par le comité et ses membres individuels;
- superviser la structure, la composition et les membres du comité, ainsi que les activités qui lui sont déléguées;
- collaborer avec le chef de la direction, le chef de la direction financière (dans le cas du comité d'audit), le chef des ressources humaines (dans le cas du comité des RH) et le secrétaire de la Société pour organiser et établir l'ordre du jour de la réunion;
- avec le concours du secrétaire de la Société, assurer une transmission appropriée de l'information et examiner le caractère adéquat et le calendrier de diffusion de la documentation pour les réunions du comité;
- faciliter l'interaction du comité avec la direction, le conseil et les autres comités; et
- disposer d'un vote prépondérant en cas d'impasse.

Engagement du conseil et des comités

Sommaire des réunions du conseil et des comités tenues

Au total, six réunions du conseil ont eu lieu durant l'exercice terminé le 7 mai 2022 : quatre réunions trimestrielles régulières, la session stratégique annuelle et la réunion annuelle relative au budget. Le comité permanent s'est réuni en lien avec chaque réunion trimestrielle régulière du conseil.

SOMMAIRE DES RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS			
	Régulières	Extraordinaires	Total
Conseil	6	–	6
Comité d'audit	4	–	4
Comité de gouvernance et de responsabilité sociale	4	–	4
Comité des ressources humaines	4	1	5
Comité des mises en candidature	4	–	4

En 2022, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a effectué un examen du marché de la rémunération des administrateurs, qui a fait l'objet d'un dernier rajustement en 2019. Sur la foi de cet examen, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale recommande, et le conseil recommande à son tour aux actionnaires lors de l'assemblée, une modification de la rémunération des administrateurs à compter de la période de 12 mois commençant le 15 septembre 2022, de sorte que les administrateurs recevront une rémunération de base de 225 000 \$. En outre, les membres des comités recevront une rémunération de 5 000 \$. Les présidents de comité continueront à recevoir la même rémunération de président de comité que celle qui est actuellement versée. Les changements proposés amélioreraient l'alignement avec la médiane des homologues en ce qui concerne le niveau de rémunération et correspondraient également à la pratique typique à l'égard des homologues en termes de structure de rémunération des administrateurs (c'est-à-dire une rémunération forfaitaire pour tous les administrateurs, avec des rémunérations supplémentaires pour les membres des comités payables pour les rôles individuels des comités, au lieu d'être combinées à la rémunération de base).

Relevé des présences

Le tableau suivant présente sommairement les réunions du conseil et de ses comités permanents tenues durant l'exercice terminé le 7 mai 2022, ainsi que la présence de chaque administrateur à ces réunions.

Administrateur	RELEVÉ DES PRÉSENCES										
	Conseil		Comité d'audit		Comité de gouvernance et de responsabilité sociale		Comité des ressources humaines		Comité des mises en candidature		Total
Michelle Banik	6 sur 6	100 %					5 sur 5	100 %			100 %
Cynthia Devine ¹⁾	6 sur 6	100 %	2 sur 2	100 %	4 sur 4	100 %			4 sur 4	100 %	100 %
James M. Dickson	6 sur 6	100 %									100 %
Sharon Driscoll ¹⁾	6 sur 6	100 %	4 sur 4	100 %	2 sur 2	100 %			2 sur 2	100 %	100 %
Gregory Josefowicz	6 sur 6	100 %					5 sur 5	100 %			100 %
Sue Lee	6 sur 6	100 %					5 sur 5	100 %			100 %
William Linton	6 sur 6	100 %			4 sur 4	100 %	5 sur 5	100 %	4 sur 4	100 %	100 %
Michael Medline	6 sur 6	100 %									100 %
Martine Reardon	6 sur 6	100 %	4 sur 4	100 %	4 sur 4	100 %			4 sur 4	100 %	100 %
Frank C. Sobey	6 sur 6	100 %			4 sur 4	100 %					100 %
John R. Sobey	6 sur 6	100 %	4 sur 4	100 %							100 %
Karl R. Sobey	6 sur 6	100 %					5 sur 5	100 %			100 %
Paul D. Sobey	6 sur 6	100 %			4 sur 4	100 %					100 %
Rob G.C. Sobey	6 sur 6	100 %			4 sur 4	100 %	5 sur 5	100 %			100 %
Martine Turcotte	6 sur 6	100 %	4 sur 4	100 %	4 sur 4	100 %			4 sur 4	100 %	100 %
Présence globale aux réunions du conseil		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %	

Note :

- 1) M^{me} Devine a quitté la présidence du comité d'audit le 19 octobre 2021 et reste membre du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du comité des mises en candidature. M^{me} Driscoll est devenue présidente du comité d'audit le 19 octobre 2021 et est devenue en même temps membre du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du comité des mises en candidature.

Planification de la relève

Le conseil est chargé de nommer les membres de la haute direction et d'évaluer leur rendement, y compris approuver la nomination des membres de la haute direction de la Société, examiner le rendement en regard de l'objectif visant à maximiser la valeur pour les actionnaires, mesurer leur contribution en regard de cet objectif et superviser les politiques de rémunération. Le conseil et le comité des RH ont également

été priés de superviser et d'examiner la gestion de la relève et de fournir une orientation à ce sujet.

Des détails supplémentaires sur les procédures de planification de la relève de la Société sont décrits dans la section de la présente circulaire intitulée « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Planification de la relève ».

Éthique commerciale et ligne téléphonique s'y rapportant

Le conseil assume la responsabilité de gérance de la Société pour le compte des actionnaires d'Empire. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le conseil établit les politiques qui visent à assurer que les pratiques de la Société en matière de gouvernance soient conformes à l'engagement de celle-ci d'exercer ses activités commerciales de façon intègre et qu'elles comptent parmi les meilleures au Canada. Pour appuyer ces politiques, le conseil a adopté un code de conduite et d'éthique commerciale écrit (le « **code** ») à l'intention de tous les employés, dirigeants et administrateurs de la Société. Ce code est jumelé à une politique d'information de l'entreprise afin de mettre l'accent sur l'imputabilité et la transparence. Ce code, qui inclut tous les éléments recommandés par le Règlement 58-201, peut être consulté sur le site Web de la Société à l'adresse www.empireco.ca.

Tous les employés, les dirigeants et les administrateurs doivent confirmer chaque année leur conformité avec le code. Le conseil n'a jamais accordé de dispense à l'égard de l'application des dispositions du code en faveur d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction et en conséquence, aucun rapport de changement important n'a dû être déposé.

Conformément à ce code, la Société a établi un mécanisme centralisé de signalement confidentiel et anonyme en matière d'éthique qui permet de faire des signalements à un tiers indépendant par téléphone, en ligne

et par la poste. Pour faire connaître ce mécanisme, des affiches ont été installées dans les lieux de travail à la grandeur du pays. Tous les signalements reçus par le tiers sont automatiquement acheminés aux cadres dirigeants dans le cadre de l'audit interne et sont transmis au personnel du contentieux afin qu'une enquête confidentielle soit menée et que les mesures appropriées soient prises. Un rapport trimestriel faisant état de tous ces signalements et de ces enquêtes est remis au comité d'audit et au comité des RH, mais les problèmes graves sont signalés plus fréquemment.

Le conseil ne propose pour l'élection au conseil aucun candidat qui possède un intérêt important dans une affaire commerciale à laquelle la Société ou ses filiales participent. Il exige également des administrateurs qu'ils déclarent tout conflit d'intérêts potentiel qui pourrait survenir. Les administrateurs n'exercent aucune activité à titre de consultant pour la Société ni ne reçoivent d'elle une rémunération quelconque, sauf à titre d'administrateur. Les administrateurs qui sont également des employés de la Société ou d'une de ses filiales touchent leur revenu d'emploi indiqué dans la présente circulaire, mais ils ne reçoivent pas des honoraires des administrateurs.

Le conseil encourage une culture d'éthique commerciale en nommant des dirigeants très intègres et en surveillant leur rendement afin qu'ils puissent servir d'exemple à tous les employés.

Politique d'information de la Société

La Société est déterminée à transmettre des communications efficaces aux actionnaires et à les tenir informés des développements importants. La Société a établi une politique d'information pour l'entreprise, dont l'objectif est d'assurer que les communications sur la Société auprès du public investisseur sont transmises en temps opportun et sont factuelles, précises et équilibrées, ainsi que largement diffusées conformément à toutes les obligations légales et réglementaires applicables. La politique s'applique à tous les employés et administrateurs de la Société et de ses filiales, ainsi qu'à ceux qui sont autorisés à s'exprimer en leur nom. Elle couvre l'information dans les documents déposés auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières et les déclarations écrites faites dans les rapports annuels et trimestriels de la Société, les communiqués de presse, les lettres aux actionnaires, les présentations par la haute direction et l'information contenue sur le site Web de la Société, les médias sociaux et les autres communications électroniques.

Elle s'applique à toutes les déclarations verbales, y compris celles formulées lors de réunions et de conversations téléphoniques avec les analystes et les investisseurs, lors des entrevues avec les médias, ainsi que durant les allocutions, les conférences de presse et les conférences téléphoniques. Les documents d'information importants, y compris les états financiers annuels et intermédiaires, les communiqués associés au rapport de gestion, les circulaires de sollicitation de procurations pour les assemblées des actionnaires et les communiqués de presse connexes, la notice annuelle, le rapport sur la durabilité de l'entreprise et tout communiqué de presse contenant des renseignements importants, sauf pour les communiqués de routine ou lorsqu'un communiqué immédiat est nécessaire pour le respect des lois ou des règles boursières, sont examinés et approuvés par le comité du conseil concerné et(ou) par le conseil.

Médias sociaux

Outre la politique d'information et le code de la Société, Sobeys a une politique sur les relations avec les médias d'information et une politique sur les déclarations publiques des employés et les médias sociaux. Ces politiques reconnaissent que la façon dont les employés de Sobeys communiquent à l'extérieur continue d'évoluer et que, même si cela crée de nouvelles occasions de communications et de collaboration, de nouvelles responsabilités s'ensuivent également pour les employés. Tous

les employés de la Société sont assujettis à la politique d'information et au code de la Société, bien que ces politiques fournissent une meilleure orientation sur les déclarations et les commentaires publics sur les sites Web de réseautage multimédias et de réseautage social, ainsi que sur les déclarations aux médias de nouvelles pour le compte de la Société.

Engagement environnemental et social et gouvernance

Le cadre de travail environnemental, social et en matière de gouvernance de la Société est axé sur la réalisation du changement et l'atteinte des objectifs dans trois domaines jugés les plus importants par la Société pour ses intervenants : les personnes, la planète et les produits. L'action responsable s'intègre naturellement à la gestion de la Société, comme c'est le cas depuis sa fondation il y a plus de 115 ans. Aujourd'hui, les valeurs de la Société guident ses engagements en matière d'ESG, et elle met en œuvre les initiatives d'ESG existantes et nouvelles avec des équipes ciblées dans tous les domaines fonctionnels, sous la conduite de dirigeants et de cadres supérieurs. La Société présente également ses informations en fonction de plusieurs normes externes de présentation de l'information en matière d'ESG, notamment le Sustainable Accounting Standards Board (SASB) et le CDP (auparavant connu sous le nom de Carbon Disclosure Project).

Au cours de la dernière année, la Société a fait progresser ces trois piliers en se concentrant sur le développement de partenariats avec des organisations communautaires locales et nationales, des fournisseurs et d'autres partenaires clés afin d'obtenir des retombées durables. La Société a développé un ensemble complet d'initiatives visant à protéger la planète pour les générations futures. Les éléments clés de son pilier relatif à la planète sont axés sur l'action contre le changement climatique en fixant des cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre (« GES ») fondées sur la science et la réduction du gaspillage alimentaire. Le pilier relatif au personnel de la Société vise à fournir une main-d'œuvre plus inclusive et à bâtir des collectivités davantage en santé. Son programme de développement durable sur les produits vise à offrir des choix de produits éthiques et durables aux consommateurs canadiens en mettant l'accent sur l'approvisionnement local.

Environnement

Pilier relatif à la planète

L'une des plus importantes mesures prises par la Société au cours de l'exercice 2022 a été de fixer des cibles de réduction des émissions de GES fondées sur des données scientifiques. Les cibles reposent sur la finalisation d'une évaluation complète des GES provenant des émissions directes et indirectes de toutes les exploitations (appartenant à la société et franchisées) que la Société a entamée en 2020. L'évaluation a montré que les émissions de GES de la Société totalisaient plus de 24 millions de tonnes de CO₂e en 2019 (base de référence), la grande majorité (plus de 95 %) provenant de sources d'émissions de la catégorie 3 (émissions indirectes de GES), ce qui est typique du secteur de l'épicerie de détail. La Société prend des mesures audacieuses pour lutter contre le changement climatique, en s'engageant à atteindre des cibles reposant sur des données scientifiques qui alignent la trajectoire de ses émissions sur un scénario de zéro émission nettes d'ici 2050 (1,5°C), répondant ainsi aux exigences de l'Accord de Paris. Plus précisément, la Société prend les engagements suivants :

Cibles à court terme :

- Catégories 1 et 2 (cible absolue) : réduire les émissions absolues de GES des catégories 1 et 2 d'un minimum de 55,0 % d'ici 2032 par rapport à une année de référence 2019 (soit une réduction de 4,2 % des émissions par an).
- Catégorie 3 (cible reposant sur l'engagement des fournisseurs) : 62 % de nos fournisseurs, en fonction de leurs dépenses, fixeront des cibles de réduction fondées sur des données scientifiques pour leurs émissions des catégories 1 et 2 dans cinq ans, et nous nous engageons à réduire de 32,5 % d'ici 2032 les émissions provenant du carburant vendu.

Cibles à long terme :

- Atteindre la carboneutralité dans les catégories 1 et 2 d'ici 2040, ainsi que dans la catégorie 3 d'ici 2050.

Catégorie 1 : Toutes les émissions directes provenant des exploitations (comme les émissions de carburant de la flotte de véhicules et les émissions de réfrigérants des magasins); Catégorie 2 : Les émissions

indirectes de GES provenant de la consommation d'énergie achetée (p. ex., l'électricité); Catégorie 3 : Les émissions indirectes de GES non couvertes par la catégorie 2 qui se produisent tout long de la chaîne de valeur.

Pour atteindre les cibles des catégories 1 et 2, la Société continuera de passer à des réfrigérants à faible teneur en carbone et d'améliorer l'efficacité énergétique de ses magasins, bureaux et centres de service de détail, en s'appuyant sur le succès de l'initiative d'efficacité énergétique qui a débuté au cours de l'exercice 2019. En outre, la Société a élaboré une feuille de route pour atteindre ses cibles des catégories 1 et 2 au cours des 10 prochaines années en réduisant les émissions provenant de la consommation d'électricité et celles des véhicules dont elle est propriétaire et de la flotte de livraison d'épicerie en ligne Voilà. Enfin, la Société reconnaît que le changement climatique peut avoir un impact négatif sur ses activités, notamment sur ses magasins, ses bureaux, ses entrepôts et sa chaîne d'approvisionnement, et que les organismes gouvernementaux peuvent introduire des mesures réglementaires supplémentaires. La Société s'efforce de repérer et de gérer les conséquences liées au changement climatique, conformément aux recommandations du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD).

En collaboration avec d'autres grands détaillants d'alimentation au Canada, la Société s'est engagée à réduire le gaspillage alimentaire de 50 % d'ici 2025. Depuis 2016, la Société a réduit de 23,65 % le gaspillage alimentaire par pied carré dans ses magasins de détail. Au cours de l'exercice 2022, la Société a annoncé officiellement un partenariat national avec Second Harvest, le plus grand organisme de récupération alimentaire du Canada, pour implanter sa plateforme foodrescue.ca à l'échelle de toutes les bannières d'épicerie, de tous les centres de distribution et du centre de traitement des commandes Voilà avant la fin de 2022. Grâce à une plateforme centralisée, le programme de récupération alimentaire permet aux magasins de la Société de diminuer l'acheminement des surplus de nourriture aux sites d'enfouissement pour offrir un meilleur accès à des aliments frais et sains aux familles canadiennes dans le besoin. Au cours de la dernière année, le programme a été déployé dans tous les magasins d'alimentation à service complet, à rabais et à bannière communautaire du Canada, et il reste encore à l'implanter dans les magasins du Québec, chez Farm Boy et dans les centres de service au détail. En raison de son déploiement expansif du programme de secours alimentaire, la Société a été nommée le meilleur partenaire de secours alimentaire par Second Harvest en 2021, sauvant plus de 9,6 millions de livres de nourriture au cours de l'exercice 2022. De plus, la Société a continué d'offrir l'application Food Hero dans son marché québécois. L'application permet aux consommateurs d'accéder à des produits périssables à des prix réduits tout en diminuant le gaspillage alimentaire. Il est prévu d'étendre l'application aux autres magasins de la Société à l'échelle nationale. De plus, l'engagement auprès des clients pour la réduction des déchets alimentaires à la maison demeure une caractéristique de la stratégie de la Société relativement aux déchets alimentaires.

Pilier relatif aux produits

En tant que détaillant de produits alimentaires, la salubrité et la durabilité des produits sont une priorité absolue. La Société s'engage à utiliser son importance et son influence de manière responsable, en prenant des mesures pour s'associer avec des fournisseurs et s'approvisionner davantage en produits qui répondent à la demande croissante des clients pour des produits éthiques et durables. Les principaux points sur lesquels l'entreprise se concentre en matière d'approvisionnement éthique et durable sont les suivants :

Commerce équitable : La Société s'est engagée depuis longtemps dans le commerce équitable et continue de montrer la voie parmi les détaillants au Canada. L'expansion du programme de bananes biologiques Fairtrade de la Société a été une étape clé au cours de la dernière année. Le programme de bananes équitables a d'abord été lancé dans les magasins IGA du Québec en 2014. Farm Boy a commencé à vendre des bananes certifiées Fairtrade en 2016, et en 2021, Longo's

est devenu le premier détaillant en épicerie en Amérique du Nord à s'engager à offrir uniquement des bananes Fairtrade. La Société s'approvisionne désormais aussi en bananes Fairtrade d'un océan à l'autre dans les magasins Sobeys, Safeway, Thrifty Foods et certains magasins Foodland.

Bien-être animal : Le bien-être animal est une priorité pour la Société. La Société a annoncé, avec d'autres détaillants, en 2013 et en 2016 respectivement, qu'elle a pris des engagements pour se procurer tous ses produits de porc frais auprès de producteurs utilisant des systèmes d'élevage sans caisses de gestation pour les truies enceintes d'ici la fin de 2022, et à ne s'approvisionner qu'en œufs d'élevages sans cage d'ici la fin de 2025.

La Société demeure déterminée à atteindre ces objectifs avec la collaboration de ses équipes d'approvisionnement internes et fait des progrès. Au cours de l'année écoulée, les activités relatives au bien-être animal se sont concentrées sur l'achèvement et la publication de la déclaration sur le bien-être animal, un énoncé de politique qui établit les attentes minimales à l'égard des fournisseurs partenaires et offre une plus grande transparence quant à l'approche de la Société en matière de bien-être animal et à la gestion de celle-ci. Dans une prochaine étape, la Société vise à développer des engagements et des cadres de gouvernance relatifs aux protéines. En outre, la Société continue de travailler avec des associations industrielles, des groupes de défense du bien-être animal et des experts en bien-être animal. Cela comprend le Conseil national pour les soins aux animaux d'élevage (CNSAE), le Comité sur la santé et le bien-être des animaux du Conseil canadien du commerce de détail, des intervenants de l'industrie spécialisés dans les protéines (Les Producteurs d'œufs du Canada, le Conseil canadien du porc, la table ronde canadienne sur le bœuf durable), des ONG et des universitaires.

Huile de palme durable : Au cours de l'exercice 2022, la Société a renforcé son engagement à l'égard de l'utilisation d'huile de palme durable dans ses produits de marque maison, en rendant compte à la table ronde sur l'huile de palme durable (« **RSPO** »). Plus particulièrement, la Société a mis à jour sa politique d'huile de palme durable (maintenant appelée Politique d'approvisionnement en huile de palme pour les marques maison de Sobeys) avec un nouvel engagement à s'approvisionner à 100 % en huile de palme traçable (tel que défini par la RSPO) d'ici le 31 décembre 2025. La Société a également élargi son engagement pour inclure les marques récemment acquises, Longo's et Farm Boy, qui se joignent à Sobeys Inc. en tant que membres de la RSPO.

Produits de la mer durables : La Société s'est engagée à élargir son assortiment de produits de la mer durables dans les catégories de produits frais et surgelés. À cette fin, au cours de l'exercice 2022, la Société a entrepris un partenariat avec le Sustainable Fisheries Partnership en utilisant leur plateforme Seafood Metrics. Cette plateforme améliorera la capacité de la Société à suivre les principales mesures de durabilité qui soutiendront ses efforts pour améliorer la traçabilité des fruits de mer. Au cours de l'exercice 2021, la Société a publié ses lignes directrices sur le poisson et les produits de la mer durables, en s'engageant à ce que d'ici 2025, au moins 95 % du poids total de ses produits frais et congelés de marque privée soient certifiés par un tiers ou recommandés par Ocean Wise, un organisme mondial de conservation des océans qui s'emploie à assurer l'utilisation de produits respectueux des océans. Au cours de l'exercice 2021, plus de 95 % des produits de la mer frais et congelés de marque privée offerts en magasin étaient reconnus comme des produits durables (p. ex., Conseil pour la bonne gestion des mers, meilleures pratiques en aquaculture).

Aliments locaux : La Société appuie fortement les producteurs, les agriculteurs et les fournisseurs locaux partout au Canada et cherche à collaborer avec les entrepreneurs locaux qui font preuve d'innovations durables. Au cours de l'exercice 2022, par l'entremise de son équipe de commercialisation sur le terrain, la Société a ajouté environ 2 900 références SKU de nouveaux produits locaux et a augmenté le nombre de fournisseurs locaux de 19 % (moyenne pondérée nationale).

Action sociale

Le pilier relatif aux personnes de la Société vise à fournir une main-d'œuvre plus inclusive et à bâtir des collectivités plus saines, comme décrit ci-dessous.

Investissement dans les collectivités

Au cours de l'exercice 2021, la Société a lancé sa stratégie d'investissement communautaire axée sur l'alimentation de corps sains et d'esprits sains. Un corps en santé et une bonne santé mentale vont de pair, et les partenariats qui relèvent de cette stratégie favorisent le bien-être de la famille, y compris la santé physique et mentale. Au cours de l'exercice 2022, la Société a amassé et donné environ 19 millions de dollars pour appuyer des centaines d'organismes de bienfaisance à l'échelle nationale, régionale et locale. Cela équivaut à une augmentation d'environ 1 million de dollars par rapport à l'exercice 2021.

Le cadre stratégique d'investissement communautaire se compose de trois volets de dons :

- partenariats et des initiatives stratégiques axés sur des corps et des esprits sains;
- dons régionaux au moyen de l'application en ligne du Fonds d'action communautaire; et
- dons locaux par l'intermédiaire des magasins individuels et du programme de cartes-cadeaux à rabais communautaires.

Lancé en mars 2020, le Fonds d'action communautaire (le « **Fonds** ») a été créé pour permettre aux équipes de nos magasins de soutenir leurs collectivités locales. Au cours de l'exercice 2022, le Fonds a continué à avoir des retombées locales grâce à des dons de plus de 700 000 \$ versés à 147 organismes communautaires qui s'emploient à promouvoir la santé du corps et de l'esprit. Les fonds donnés ont atteint environ 159 000 Canadiens dans des communautés d'un océan à l'autre.

La Société a également lancé un nouveau programme visant à rassembler l'entreprise pour créer des lendemains plus sains. Les coéquipiers ont maintenant la possibilité de faire un don directement à partir de leur chèque de paie pour soutenir leur choix parmi plus de 30 organismes de bienfaisance à travers le Canada. Le programme de dons individuels Healthier Tomorrows est volontaire et constitue un moyen pratique pour les coéquipiers de soutenir la communauté locale.

La stratégie d'investissement communautaire de la Société est entièrement intégrée à sa stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion, ce qui garantit que les moyens de favoriser des corps et des esprits sains sont également axés sur le soutien des communautés noires, autochtones et autres communautés sous-représentées.

Corps en santé

Les principaux éléments permettant de réduire les obstacles à l'accès à une alimentation saine et abordable sont les suivants :

- La Société a poursuivi son engagement de longue date visant à appuyer plus de 400 banques alimentaires, programmes locaux et réseaux alimentaires dans 900 collectivités à l'échelle du Canada.
- Au moyen d'un partenariat primé avec Olympiques spéciaux Canada, des milliers d'athlètes ont été habilités grâce à des programmes d'éducation nutritionnelle en ligne. Les séances uniques se concentrent sur des outils et des conseils pour faire des choix alimentaires plus sains, tout en réunissant des entraîneurs, des athlètes, des bénévoles et des soignants.
- En mars 2022, la Société a lancé sa troisième campagne annuelle Toonies for Tummies dans les établissements afin de soutenir la fondation « The Grocery Foundation ». De concert avec les clients et les réseaux de magasins du Canada atlantique, en Ontario et dans l'Ouest canadien, une somme de 1,8 million de dollars a été recueillie, ce qui correspond à environ 1 million de repas dans plus de 1 400 écoles.

- Au Québec, la Société a poursuivi son partenariat de longue date avec la Fondation Charles-Bruneau, pour laquelle elle a amassé et donné plus de 1,8 million de dollars au soutien du Projet VIE, une collaboration avec le CHU Sainte-Justine, axé sur l'intégration de saines habitudes alimentaires pour les enfants recevant des traitements de chimiothérapie.
- La Société s'est associée à La Tablée des Chefs partout au pays pour accroître l'accès à des aliments sains et abordables en rendant possibles plus de 15 000 repas pour les Canadiens en situation d'insécurité alimentaire.

Santé mentale

Grâce à l'initiative *La santé mentale chez les jeunes : Toute une famille pour les soutenir* (l'initiative « **Toute une famille pour les soutenir** »), la Société continue de soutenir les programmes qui aident les enfants et les familles à accéder au soutien en santé mentale dont ils ont besoin à un stade précoce. Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de ce partenariat, veuillez consulter le site www.afamilyofsupport.com.

Le partenariat avec la Fondation Sobey et les fondations des hôpitaux pour enfants du Canada a constitué l'investissement initial de la Société dans l'initiative *Toute une famille pour les soutenir* en 2020, ce qui a permis de recueillir plus de 9 millions de dollars à ce jour pour 13 fondations d'hôpitaux pour enfants à travers le Canada. Inspirée par l'héritage de dix ans de la famille Sobey en matière d'investissements dans la santé mentale et par les partenariats de longue date de la Société avec les fondations d'hôpitaux pour enfants, cette initiative conjointe de transformation, cette initiative commune transformatrice se traduira par : des temps d'attente plus courts pour accéder au soutien ou pour passer d'un service à l'autre; moins de patients atteignant l'état de crise, et plus de visites à l'hôpital évitées (à la fois dans les services d'urgence et dans les services d'hospitalisation); de nouveaux traitements fondés sur des données probantes pour les maladies mentales qui permettent de meilleures réponses; une plus grande satisfaction des patients et des familles à l'égard des soins; et une meilleure compréhension de la santé mentale dans les contextes cliniques et communautaires, ainsi qu'une meilleure capacité à répondre aux besoins des jeunes dans ces contextes.

Au cours de l'exercice 2022, la Société a annoncé que Jeunesse, J'écoute était un nouveau partenaire de l'initiative *Toute une famille pour les soutenir*. Le financement soutiendra deux programmes communautaires de santé mentale de Jeunesse, J'écoute, RiseUp et Finding Hope, afin de connecter les jeunes noirs et autochtones à une consultation virtuelle en temps réel et à une aide en cas de crise. Chaque programme offre un soutien 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 aux jeunes vulnérables, avec l'appui de champions, de conseillers et de conseillers communautaires bénévoles issus des communautés noires et autochtones. Avec le soutien de la Société, les programmes RiseUp et Finding Hope ont des perspectives de croissance importantes pour aider encore plus de jeunes au Canada.

Diversité, équité et inclusion

L'engagement de la Société envers la diversité, l'équité et l'inclusion (« **DÉI** ») est bien ancré dans ses valeurs fondamentales : faire passer le client avant tout, les gens au cœur de nos préoccupations, servir nos collectivités et être axé sur les résultats. Il est considéré comme un outil essentiel pour permettre aux coéquipiers de donner le meilleur d'eux-mêmes, pour servir les divers clients et collectivités de la société dans tout le pays, et pour innover et se développer.

Consciente que l'approche en DÉI est un parcours, la Société s'est attachée à créer un environnement propice à l'écoute et à l'apprentissage – à s'améliorer continuellement et à prendre des mesures individuelles et collectives qui contribueront à cultiver un environnement juste, équitable et inclusif pour les coéquipiers, les clients et les collectivités. La stratégie de l'approche en DÉI de la Société comprend cinq engagements primordiaux, soutenus par des priorités annuelles, dans le cadre de la démarche visant à créer un changement systémique à plus long terme.

La stratégie de l'approche en DÉI et les priorités annuelles sont régies par le chef de la direction qui exerce un leadership actif au sein de la direction, y compris un conseil exécutif de l'approche en DÉI, le comité exécutif et un conseil national chapeautant l'approche en DÉI, composé d'un groupe diversifié de hauts dirigeants de toute la Société. D'autres comités directeurs ont été formés pour définir l'orientation et régir les principales priorités énoncées dans le plan relatif à l'approche en DÉI. La stratégie est appuyée par le comité des RH et le conseil d'administration de la Société.

Au cours de l'exercice 2022, la Société a introduit un indicateur de rendement clé (l'« **IRC** ») pour l'approche en DÉI qui a renforcé l'engagement de la Société en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, et le rôle que les dirigeants et les coéquipiers jouent pour créer un changement systémique et durable.

Au cours de l'année dernière, des progrès ont été réalisés par rapport à chacun des cinq engagements, et l'accent sera mis sur l'exercice 2023 :

Avancer vers une culture d'inclusion

L'inclusion est au cœur de la culture d'Empire et établit les bases de la façon dont les coéquipiers et les dirigeants sont censés interagir les uns avec les autres, ainsi qu'avec les clients, les fournisseurs et les collectivités. Cela comprend la nécessité de cultiver un environnement permettant à tous les coéquipiers de partager ouvertement et honnêtement et de s'attaquer aux inégalités systémiques faisant obstacle à un milieu de travail juste et équitable.

Au cours de l'exercice 2022, l'accent a été mis sur l'amélioration des capacités de leadership inclusif chez les dirigeants et les coéquipiers de manière plus générale. Grâce à la mise en œuvre d'un solide plan d'éducation, de sensibilisation et d'engagement, plus de 10 000 coéquipiers se sont inscrits à des séances axées sur un large éventail de sujets et plus de 90 % des directeurs de magasins et des cadres supérieurs ont suivi une formation ciblée pour approfondir les compétences et les pratiques de leadership inclusif.

Pour favoriser une culture d'inclusion, un examen complet des pratiques prioritaires de gestion des talents a été réalisé afin de s'assurer qu'une approche juste, équitable et inclusive est adoptée dans les démarches de recrutement, d'évaluation du rendement et en matière de relève. La Société a poursuivi la mise en œuvre de plusieurs initiatives visant à favoriser une culture d'inclusion, notamment en faisant progresser le réseau d'inclusion des femmes et le groupe de travail des coéquipiers noirs, en créant un programme volontaire pour que les coéquipiers ajoutent les pronoms sur les badges nominatifs et les signatures de courriel, en organisant des séquences d'écoute avec les coéquipiers marginalisés des communautés LGBTQ2S+ et des peuples autochtones, et en faisant progresser le programme de portes ouvertes, qui offre plusieurs avenues pour soulever des préoccupations sans crainte de représailles.

La Société surveille les réactions et les progrès grâce à un indice de DÉI, composé de quatre questions portant sur l'équité et l'inclusion dans l'enquête sur l'expérience des employés. L'indice pour l'exercice 2022 a augmenté de 4 % pour atteindre un taux de réponse positive de 79 %, soit 5 % de plus que la norme dans le secteur du commerce de détail.

Attirer, développer et conserver la diversité des équipes

Mettre à profit les meilleurs talents provenant d'un bassin large et diversifié s'avère fondamental à l'établissement d'équipes à haut rendement. L'initiative Diversité des équipes se concentre sur l'amélioration de l'efficacité des équipes en renforçant la diversité en termes d'identité et de pensée au sein de chaque équipe, en trouvant des occasions d'élargir la diversité de l'équipe et en appuyant l'avancement, le développement et la fidélisation d'un bassin de talents vaste et diversifié.

Dans le but de poursuivre renforcement de la diversité des équipes, plusieurs initiatives sont en place pour atténuer les préjugés dans les processus d'embauche et élargir la diversité des bassins de talents externes en accordant une attention particulière aux groupes marginalisés. Il s'agit notamment de l'établissement de partenariats d'emploi stratégiques avec des organisations telles que Our Children's Medicine, BlackNorth Initiative et TENT, de l'établissement de normes pour les grilles de talents diversifiées utilisées auprès des entreprises tierces d'acquisition de talents, et de l'intégration dans les programmes et les embauches de début de carrière et d'étudiants.

Pour soutenir la croissance et le développement d'une réserve de talents diversifiés, la Société a investi dans des programmes de mentorat et de stages, tout en accélérant le développement d'une réserve de talents diversifiés par la gestion du haut potentiel et de la relève, et la gestion des magasins dans des programmes de formation. L'investissement dans ces programmes et initiatives se poursuivra au cours de l'exercice 2023.

Faire progresser l'intégration de l'approche en DÉI dans les résultats commerciaux pour améliorer l'équité et mieux servir les clients

La Société reconnaît l'importance d'intégrer son approche en DÉI dans tout ce qu'elle fait, y compris les résultats commerciaux. Cela inclut l'adoption d'une approche inclusive pour servir tous les clients, que ce soit dans le cadre des exploitations, des produits ou des services.

Au cours de l'exercice 2022, la Société a amorcé le parcours visant à définir l'approche à suivre en matière de diversité des fournisseurs. Cela a commencé par l'exploration des meilleures pratiques et la mise à profit des partenariats avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, le Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council, WBE Canada et la Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada. La Société poursuivra ce cheminement en créant un programme de diversité des fournisseurs afin de mieux servir les clients et les communautés grâce à une approche réfléchie et inclusive en collaboration avec les fournisseurs partenaires.

La Société continue de chercher des occasions d'accélérer l'approche en DÉI dans les résultats commerciaux. Au cours de l'exercice 2022, l'approche en DÉI a été intégrée à la stratégie de commercialisation auprès des collectivités, aux processus de mise en marché et à la formation du personnel de première ligne, avec une participation de 81 % des coéquipiers de l'entreprise à l'initiative « *Un excellent service pour toute la clientèle* ».

Renforcer nos collectivités

La Société joue un rôle de grande portée au sein des 900 collectivités canadiennes qu'elle sert et elle a un rôle crucial à jouer dans le partenariat avec les Noirs, les autochtones et d'autres groupes marginalisés afin d'aider à trouver des solutions aux problèmes sociaux omniprésents qui cadrent avec l'objectif de la Société.

Dans le cadre de la stratégie d'investissement communautaire visant à soutenir les interventions précoces en matière de santé mentale des enfants et des jeunes, Empire a établi un partenariat fondamental avec Jeunesse, J'écoute et BlackNorth Initiative pour soutenir deux initiatives transformatrices, Rise Up et Finding Hope, afin de pouvoir offrir à un plus grand nombre de jeunes noirs et autochtones un soutien en matière de bien-être mental.

Empire maintient des engagements avec la BlackNorth Initiative en tant que signataire et le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, pour lequel la Société s'est engagée dans le processus de certification du programme Progressive Aboriginal Relations.

Conformément à l'engagement d'Empire en matière de relations avec les autochtones, la Société a entamé le processus de certification du programme Progressive Aboriginal Relations. Le processus de certification souligne les résultats de l'entreprise dans le domaine de la gestion des relations avec les autochtones, avec des niveaux bronze, argent ou or, pour indiquer que la Société est un bon partenaire

commercial, un endroit où il fait bon travailler et qu'elle s'engage à assurer la prospérité des collectivités autochtones. Au cours de l'exercice 2022, plus de 700 coéquipiers ont suivi une formation de sensibilisation aux questions autochtones afin de jeter les bases d'un apprentissage continu et d'un changement à long terme.

Mesurer les progrès et leur impact

La Société reconnaît que tout ce qui est mesuré est effectivement réalisé, et la mesure des efforts en DÉI est essentielle pour assurer le succès et la responsabilisation. La Société a établi un IRC relativement à son approche en DÉI, qu'elle a intégré à son régime annuel de participation aux bénéficiaires pour l'exercice 2022. Cet IRC mesure les progrès réalisés au regard des principaux résultats stratégiques attendus à l'égard des cinq engagements, et a incité les dirigeants et les coéquipiers à jouer un rôle actif dans l'approche en DÉI, en participant à des formations pertinentes et en renforçant leurs compétences et en fixant des objectifs de leadership pour faire progresser l'approche en DÉI dans la Société. Au cours de l'exercice 2022, 93 % des administrateurs et plus, ainsi que tous les directeurs de magasins d'entreprise ont fixé des objectifs en matière de DÉI afin de réaliser des progrès au regard des cinq engagements et de renforcer la responsabilisation. Pour l'exercice 2022, l'IRC a été atteint et demeurera un IRC valide pour l'exercice 2023.

L'auto-identification volontaire des coéquipiers a augmenté à 65 % dans l'ensemble, dont 74 % dans les bureaux, 66 % dans les commerces de détail et 43 % dans les centres de soutien au commerce de détail. L'auto-identification de la diversité est essentielle pour aider les dirigeants à améliorer la diversité des équipes et pour que les programmes de talent disposent de l'information nécessaire pour soutenir les activités de recrutement et de perfectionnement et la fidélité de talents divers à tous les niveaux de l'entreprise.

La Société continue de suivre les progrès réalisés en matière de représentation de la diversité, grâce à la participation au processus d'auto-identification. Ce processus d'auto-identification de la diversité permet de mieux comprendre la démographie globale de la main-d'œuvre. Comme la participation est volontaire, les résultats ne tiennent compte que des personnes qui y ont participé et pourraient ne pas représenter entièrement la diversité au niveau des postes de haute direction.

En date du 7 mai 2022, 3 des 12 cadres supérieurs de la Société (25 %) étaient des femmes et 3 des 12 (25 %) s'identifiaient en tant que membres d'une minorité visible. La représentation des femmes au sein des comités de direction est de 5 sur 17 (29,4 %) et 3 sur 17 (17,6 %) s'identifiaient en tant que membres d'une minorité visible. L'an dernier, la composition du groupe de la haute direction, qui inclut le vice-président et des postes supérieurs, a augmenté la proportion de femmes à quelque 37 %, soit un taux de croissance de 9 %, et la représentation au niveau des administrateurs s'est accrue à environ 38 % de femmes, soit un taux de croissance de 5 %. Au sein du groupe de la haute direction de la Société, 14 % s'identifiaient en tant que membres d'une minorité visible et 1 %, de peuples autochtones.

L'objectif de la Société est de disposer d'une main-d'œuvre diversifiée à l'image de la clientèle qu'elle sert dans tout le pays. La Société adoptera une approche équipe par équipe, en identifiant les possibilités d'améliorer la diversité au niveau des équipes, d'accroître la diversité globale dans l'ensemble de la Société, et de réaliser pleinement les avantages de la diversité. La Société continuera à faire progresser la diversité au niveau de l'entreprise, en privilégiant une plus forte présence des femmes dans les postes de direction et de gestion des magasins, ainsi qu'en améliorant la diversité pour les personnes qui s'identifient comme des minorités visibles, les peuples autochtones, les LGBTQ2S+ et les personnes handicapées. La Société n'a pas de cibles officielles en matière d'approche en DÉI pour ses dirigeants et pense pouvoir atteindre ses objectifs de diversité sans ces cibles.

Gouvernance

La surveillance des stratégies pour l'approche en ESG de la Société est assurée par le comité exécutif et le conseil. Le conseil a délégué certaines responsabilités en ce sens au comité de gouvernance et de responsabilité sociale, au comité des RH et au comité d'audit, qui sont tous informés de toutes les questions relatives à l'approche en ESG sur une base régulière. Les trois piliers sont régis et gérés aux échelons hiérarchiques supérieurs de la Société, avec des équipes internes dédiées comprenant un conseil chapeautant l'approche en ESG et diverses équipes de ses programmes en matière d'investissement dans la collectivité, de gaspillage alimentaire, de plastiques et d'emballages, et d'approvisionnement éthique et durable.

La Société intégrera davantage ses engagements en matière de développement durable dans sa pratique de gouvernance au moyen du Sustainable Business Council. Le Sustainable Business Council, qui sera créé au cours de l'exercice 2023, comprendra des chefs de division dans les principaux domaines fonctionnels de la Société, qui travailleront en collaboration sur la stratégie de développement durable de la Société. Pour le changement climatique en particulier, le Sustainable Business Council comprendra des chefs de division dans les secteurs de l'immobilier, de la chaîne d'approvisionnement et de la logistique, de l'approvisionnement et du merchandising, et du carburant. Ces dirigeants assureront la gouvernance et la responsabilisation dans l'exécution du plan d'action climatique de la Société, ainsi que le suivi des émissions de carbone pour la surveillance interne et les rapports externes.

Engagement envers les intervenants

La Société reconnaît l'importance d'un engagement solide et uniforme avec nos actionnaires. La direction s'entretient à l'année avec une vaste gamme d'intervenants, y compris, notamment, des actionnaires, des investisseurs à revenu fixe, des entreprises de services-conseils en matière de procurations et des actionnaires éventuels.

Notre engagement envers les intervenants prend diverses formes, comme des présentations itinérantes non associées à des opérations particulières, des réunions individuelles réalisées en personne, en vidéo ou par téléphone avec le chef de la direction, le chef de la direction financière et d'autres membres de la direction. La Société effectue aussi des diffusions sur le Web et des conférences téléphoniques trimestrielles dans le cours ordinaire, des communiqués de presse, des conférences générales et propres à l'industrie à l'intention des investisseurs en présence de divers membres de la direction, des visites des magasins, des visites des centres de distribution et des entretiens dans le cours ordinaire avec notre service des relations avec les investisseurs.

Comment communiquer avec nous

Les actionnaires, les employés et d'autres intervenants peuvent communiquer directement avec le conseil par écrit en s'adressant à notre vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire de la Société ou au président du conseil ou encore en s'adressant à notre conseil par courriel à l'adresse de courriel de celui-ci.

Par la poste

Doug Nathanson
Vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire de la Société
Empire Company Limited
115 King Street
Stellarton (Nouvelle-Écosse)
B0K 1S0

James M. Dickson
Président du conseil d'Empire Company Limited
Empire Company Limited
115 King Street
Stellarton (Nouvelle-Écosse)
B0K 1S0

Par courriel

board@empireco.ca

Planification stratégique

La direction est responsable de l'élaboration de plans stratégiques pour chaque unité commerciale et pour l'entreprise qui tiennent compte, notamment, des occasions qui se présentent à l'entreprise et des risques auxquels elle s'expose, ainsi que de la mise en œuvre de plans stratégiques. Le conseil a la responsabilité d'établir les buts et objectifs à long terme de la Société, d'adopter un processus de planification stratégique et d'approuver chaque année les plans stratégiques

élaborés par la direction. Le conseil surveille la mise en œuvre des plans par la haute direction et évaluera en permanence l'atteinte des buts et objectifs de la Société. Une fois par année, les plans stratégiques sont présentés à une réunion du conseil pour obtenir une rétroaction, et des mises à jour sont souvent présentées lors de réunions subséquentes du conseil.

Gestion du risque

Le conseil a la responsabilité générale d'évaluer les principaux risques auxquels la Société est exposée, de veiller à la mise en œuvre des stratégies et des systèmes appropriés pour gérer ces risques et d'examiner toutes les questions de droit importantes concernant la Société dans son ensemble ou ses investissements dans toute grande société en exploitation. Le comité d'audit examine périodiquement le cadre de gestion des risques liés à l'entreprise (« GRE ») recommandé par la direction, évalue le caractère adéquat et complet du processus pour le recensement et l'évaluation des risques auxquels la Société fait face et s'assure que la supervision principale pour chacun des principaux risques recensés par la GRE est attribuée au conseil ou à un de ses comités. Le comité d'audit fait régulièrement rapport de ses conclusions et recommandations au conseil.

La GRE a pour objectif premier de permettre une gestion systématique des risques, à l'échelle de la Société, dans le but d'atteindre et de conserver un rendement commercial supérieur. Pour ce faire, le programme de GRE est et demeurera un processus dynamique, itératif et permanent qui fonctionne en harmonie et de concert avec nos priorités et nos objectifs stratégiques.

Les risques qui se posent généralement à l'échelle de l'entreprise se classent en quatre grandes catégories :

1) Risques stratégiques

Ces risques sont étroitement liés à la stratégie d'entreprise et au marché externe, ainsi qu'aux contextes politique, économique et social, et peuvent avoir des répercussions importantes sur le rendement de l'entreprise. Voici des exemples de ces risques :

- concurrence;
- événements critiques;
- partenariats/alliances stratégiques; et
- expansion du commerce électronique.

2) Risques financiers

Ces risques sont liés aux flux de trésorerie de la Société et aux répercussions connexes sur les résultats du rendement financier. Voici des exemples de tels risques :

- liquidité;
- gestion des capitaux;
- change; et
- fluctuations des taux d'intérêt.

3) Risques liés à la réglementation et à la conformité

Ces risques sont liés au cadre de réglementation au sein duquel la Société fait affaire. Voici des exemples de ces risques :

- changements apportés à la réglementation;
- traités/tarifs internationaux sur le commerce;
- conflits et litiges; et
- taxes et impôts.

4) Risques opérationnels

Ces risques découlent de l'exécution quotidienne de la stratégie et des décisions que la direction prend régulièrement pour s'assurer de pouvoir atteindre ses cibles de rendement financier. Voici des exemples de ces risques :

- pandémie;
- technologie de l'information et cybersécurité;
- salubrité des aliments; et
- relations de travail/avec le syndicat.

Dans le cadre du processus de GRE, la Société s'est affairée à identifier, à évaluer, à gérer et à signaler les risques grâce à la mise en œuvre continue de ce programme, y compris le classement et l'identification des risques importants, de même que l'établissement d'une propriété claire pour la haute direction dans chaque cas. De plus, des procédés sont en place pour faciliter la supervision efficace par l'établissement de déclarations de tolérance au risque, d'indicateurs des principaux risques, de plans d'action de traitement, de tableaux de bord et de fréquence des révisions pour les risques qui ont été recensés comme étant importants. Les principaux risques sont et continueront d'être traités lors des échanges se rapportant aux aspects commerciaux et stratégiques qui ont lieu lors des réunions du conseil et(ou) des comités. Dans cette optique, les cadres et dirigeants de la Société effectuent chaque année une évaluation exhaustive de l'efficacité de la Société en matière de gestion des risques existants et connus, tout en cherchant à repérer les risques potentiels (comme la cybersécurité, la protection de l'information et la protection des renseignements personnels).

Les cadres et dirigeants de la Société favorisent une solide culture de gestion des risques dans l'ensemble de l'organisation par l'élaboration et le maintien de plans de gestion de crise et de continuité des activités puisqu'il s'agit de facteurs clés qui permettront une réponse efficace dans des situations imprévues.

Pour assurer une gouvernance efficace, la haute direction examine le rendement et les risques opérationnels et s'entretient à cet égard avec le comité d'audit et les membres du conseil aux réunions trimestrielles du comité d'audit et du conseil. Le conseil effectue en permanence un suivi, directement et par l'entremise de ses comités, à l'égard des placements et des initiatives d'envergure.

Voir le rapport de gestion de la Société pour l'exercice 2022 pour un commentaire plus élaboré sur la gestion et l'atténuation des risques de la Société.

Section 5.

Rémunération des administrateurs

Philosophie et procédure en matière de rémunération des administrateurs

La philosophie qui sous-tend le régime de rémunération des administrateurs de la Société consiste à fournir une rémunération qui attirera et fidélisera des administrateurs qualifiés et les motivera à siéger au conseil et à harmoniser leurs intérêts à ceux des actionnaires. L'approche de la Société est conçue pour encourager la direction à prendre des décisions et des mesures qui entraîneront une croissance durable à long terme, ainsi que la création d'une valeur à long terme pour les actionnaires.

Dans le but d'atteindre une croissance et une expansion continues des activités, tout en décourageant la prise de risques excessifs, le régime de rémunération des administrateurs a été élaboré, sous la supervision du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, en fonction des principes suivants :

- fournir aux administrateurs une rémunération qui soit concurrentielle sur le marché;
- attirer et fidéliser des gens qui ont un sens du leadership pour générer des résultats;
- harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux de nos actionnaires;
- représenter des normes élevées en matière de saine gouvernance; et
- être facile à comprendre pour nos actionnaires.

Bien que les administrateurs de la Société soient automatiquement nommés au poste d'administrateur de la filiale en propriété exclusive de la Société, Sobeys, ils ne reçoivent aucune rémunération additionnelle pour cette fonction. Les sociétés sont traitées comme une seule entité à toutes fin pratiques.

Examen de la rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale passe annuellement en revue la rémunération actuelle des administrateurs et recommande des rajustements au conseil, qui recommande à son tour la rémunération aux actionnaires pour approbation à l'assemblée. Le groupe de comparaison utilisé pour la rémunération des administrateurs est indiqué ci-dessous.

GROUPE DE COMPARAISON	
Alimentation Couche-Tard Inc.	Les Compagnies Loblaw Limitée
Société Canadian Tire Limitée	Lululemon Athletica Inc.
Dollarama Inc.	Métro Inc.
George Weston Limitée	Saputo Inc.

Rémunération versée aux administrateurs

Au cours de l'exercice 2022, les administrateurs de la Société qui n'étaient pas des employés de celle-ci ou des membres de son groupe ont reçu une rémunération pour leur participation à titre de membres du conseil et de ses comités :

RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX ADMINISTRATEURS ¹⁾		
	2022	2021
Rémunération du président du conseil	450 000 \$	450 000 \$
Rémunération globale des administrateurs		
• Membres d'un comité	220 000 \$	220 000 \$
• Membres de deux comités	225 000 \$	225 000 \$
Rémunération additionnelle des présidents des comités		
• Audit	30 000 \$	30 000 \$
• Ressources humaines	25 000 \$	25 000 \$
• Gouvernance et responsabilité sociale et(ou) mises en candidature ²⁾	15 000 \$	15 000 \$

Notes :

- 1) La rémunération pour l'exercice 2022 a été approuvée à l'assemblée générale annuelle de septembre 2021 et était applicable en date du 9 septembre 2021. Les administrateurs ayant assisté à une réunion tenue après le 1^{er} mai 2021 (fin de l'exercice d'Empire), mais avant le 9 septembre 2021, ont été rémunérés selon les honoraires approuvés de l'exercice 2021, conformément au tableau ci-dessus. Les administrateurs qui ne sont pas des résidents du Canada reçoivent leur rémunération d'administrateur en dollars US. Par exemple, pour les administrateurs qui sont membres d'un comité, la rémunération globale des administrateurs s'est établie à 220 000 \$ US durant l'exercice 2022.
- 2) Les membres de comités qui siègent à la fois au comité de gouvernance et de responsabilité sociale et au comité des mises en candidature ne sont rémunérés qu'une seule fois à l'égard des deux comités.

Régime d'unités d'actions différées des administrateurs

La Société offre depuis l'exercice 2001 un régime d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs (« RUAD ») à ses administrateurs qui sont des résidents du Canada. Les administrateurs qui sont des résidents des États-Unis y ont droit depuis mars 2008 et, à compter du 1^{er} janvier 2011, la Société offrait un RUAD à tous les administrateurs, indépendamment de leur lieu de résidence. Aux termes du RUAD, les administrateurs peuvent choisir de recevoir la totalité ou toute partie de leur rémunération en UAD plutôt qu'une somme au comptant. Une UAD est une inscription aux comptes correspondant à la valeur d'une action sans droit de vote de catégorie A. Le nombre d'UAD reçues varie selon

la valeur marchande des actions sans droit de vote de catégorie A à la date du versement de la rémunération trimestrielle des administrateurs. D'autres UAD sont attribuées à titre d'équivalents de dividendes. Les UAD ne peuvent être rachetées pour une contrepartie au comptant tant que le détenteur est un administrateur de la Société. La valeur de rachat d'une UAD correspond à la valeur marchande d'une action sans droit de vote de catégorie A au moment du rachat, conformément au RUAD. Chaque trimestre, la Société évalue son obligation au titre des UAD à la valeur marchande actuelle d'une action et comptabilise toute hausse de cette obligation à titre de charge d'exploitation.

Exigence d'actionnariat par les administrateurs

Dans le but de faire concorder les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires de la Société, le conseil a déterminé que la propriété d'actions (toute combinaison d'actions sans droit de vote de catégorie A, d'actions ordinaires de catégorie B et d'UAD) d'une valeur d'au moins 580 000 \$ est appropriée pour les administrateurs de la Société, à l'exception du chef de la direction, pour lequel une exigence différente a été établie par le conseil (pour plus de renseignements sur les lignes directrices relatives à l'actionnariat s'appliquant aux MHDV de la Société, voir la section de la présente circulaire intitulée « Rémunération et risques - Actionnariat »). Le conseil a établi une exigence selon laquelle tous les administrateurs doivent affecter au moins 50 % de leur rémunération totale à l'achat d'UAD jusqu'à ce que ce seuil soit atteint et chaque fois que leur propriété devient inférieure à ce seuil. En raison de l'obligation pour les administrateurs de recevoir un certain pourcentage de leur rémunération totale sous forme d'UAD jusqu'à ce que leur seuil d'actionnariat soit atteint, le conseil n'estime pas nécessaire d'exiger que les administrateurs achètent des actions sur le marché libre. On

s'attend à ce que tous les administrateurs atteignent le seuil dans un délai de cinq ans à compter de leur entrée en fonction au conseil. Tous les administrateurs sont censés atteindre le seuil dans les cinq ans suivant le début de leur service au sein du conseil en recevant un minimum de 50 % d'UAD jusqu'à ce que le seuil soit atteint. Une fois ce seuil atteint, on recommande aux administrateurs de recevoir au moins 25 % de leur rémunération totale sous forme d'UAD.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a recommandé, et le conseil a approuvé, qu'à compter du 15 septembre 2022, l'exigence en matière d'actionnariat des administrateurs passe d'au moins 580 000 \$ à au moins trois fois la rémunération de base d'un administrateur, à l'exception du chef de la direction pour lequel une exigence différente a été fixée par le conseil (pour de plus amples renseignements sur les lignes directrices en matière d'actionnariat applicables aux MHDV de la Société, voir la rubrique de la présente circulaire intitulée « Rémunération et risques - Actionnariat »).

Rémunération versée au cours de l'exercice 2022

Le tableau suivant présente une description détaillée de la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice terminé le 7 mai 2022. Conformément à la politique de la Société, les administrateurs qui sont employés de la Société n'ont pas le droit de recevoir une rémunération pour leurs services d'administrateur.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS D'EMPIRE ¹⁾		
Administrateur	Rémunération globale	% de la rémunération totale affectée à l'achat d'UAD
Michelle Banik	220 000 \$	50 %
Cynthia Devine ²⁾	235 866	100 %
James M. Dickson	450 000	25 %
Sharon Driscoll ²⁾	239 135	100 %
Gregory Josefowicz ³⁾	220 000	100 %
Sue Lee	220 000	100 %
William Linton	250 000	100 %
Martine Reardon ³⁾	225 000	100 %
Frank C. Sobey	220 000	50 %
John R. Sobey	220 000	0 %
Karl R. Sobey	220 000	0 %
Paul D. Sobey	220 000	0 %
Rob G.C. Sobey	225 000	25 %
Martine Turcotte	240 000	50 %

Notes :

- 1) La rémunération renvoie à celle qui a été versée aux administrateurs au cours de l'exercice terminé le 7 mai 2022, que ce soit sous forme de somme au comptant ou d'UAD.
- 2) M^{me} Devine a quitté la présidence du comité d'audit le 19 octobre 2021 et reste membre du comité de gouvernance d'entreprise et de responsabilité sociale et du comité des mises en candidature. M^{me} Driscoll est devenue présidente du comité d'audit le 19 octobre 2021 et est devenue en même temps membre du comité de gouvernance et de responsabilité sociale et du comité des mises en candidature. La rémunération versée au cours de l'exercice 2022 tient compte de ces changements.
- 3) Les administrateurs qui ne sont pas des résidents du Canada reçoivent leur rémunération d'administrateur en dollars US. Par exemple, pour ces administrateurs, la rémunération globale des administrateurs pour un membre d'un comité est établie à 220 000 \$ US durant l'exercice 2022. Pour l'exercice 2022, à l'aide d'un taux de change moyen de 1,2554 \$, la rémunération totale de M. Josefowicz et de M^{me} Reardon en dollars CA s'est respectivement établie à 276 188 \$ et à 282 465 \$.

La rémunération versée à Michael Medline à titre de MHDV de la Société est indiquée à la section de la présente circulaire intitulée « Rémunération des membres de la haute direction visés ».

Section 6.

Rapports des comités du conseil

Rapport du comité d'audit

Membres en date du 7 mai 2022 :



Sharon Driscoll
(présidente)

Martine Reardon

John R. Sobey

Martine Turcotte

Le mandat du comité d'audit peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.empireco.ca, à la section traitant de gouvernance. Les membres du comité d'audit répondent tous aux critères en matière de compétence financière et d'indépendance prescrits. On peut obtenir des renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit dans la notice annuelle d'Empire pour l'exercice terminé le 7 mai 2022. Le comité d'audit s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2022.

Le comité d'audit est responsable auprès du conseil des politiques et des pratiques relatives à l'intégrité de l'information financière et de l'information exigée aux fins de la réglementation, de même que des contrôles internes, afin d'atteindre les objectifs que sont la sauvegarde des actifs de la Société, la communication d'une information fiable et la conformité avec les politiques et les lois. Le comité d'audit est également chargé de s'assurer que les principaux risques auxquels est exposée l'entreprise sont identifiés et que des techniques de gestion appropriées de ces risques sont en place.

Au cours de l'exercice 2022, le comité d'audit, conformément à son mandat, a accompli ce qui suit :

Gestion et information financières :

- passé en revue et recommandé à l'approbation du conseil les états financiers intermédiaires et annuels de la Société, le rapport de gestion, les paiements des dividendes et les communiqués diffusant l'information trimestrielle et l'information importante;
- examiné les informations de nature financière contenues dans le rapport annuel et la notice annuelle;
- examiné la politique d'information de l'entreprise et le mandat du comité en matière de communication de l'information;
- surveillé les contrôles et procédures de communication de l'information et l'élaboration des contrôles internes sur la publication de l'information financière;
- assuré le fonctionnement efficace d'un système comportant la réception appropriée et l'examen des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles internes sur la comptabilité, les questions d'audit, y compris la soumission confidentielle et anonyme, par les employés, de préoccupations au sujet de questions douteuses en matière de comptabilité ou d'audit;
- passé en revue et recommandé à l'approbation du conseil une offre publique de rachat dans le cours normal des activités; et
- passé en revue l'état et le caractère adéquat des efforts de la Société pour faire en sorte que ses activités soient menées et que ses installations soient exploitées d'une manière éthique et légale et recommandé au conseil, en vue de son approbation, les modifications aux politiques et aux initiatives des programmes jugées souhaitables.

Auditeur externe :

- fait les vérifications nécessaires pour s'assurer que l'auditeur externe est en règle avec le Conseil canadien sur la reddition de comptes et que l'associé principal et les autres associés respectent les exigences de rotation;
- passé en revue la relation entre l'auditeur externe et la direction de la Société et confirmé qu'elle est caractérisée par l'indépendance;
- examiné le plan d'audit annuel de l'auditeur externe;
- recommandé au conseil la nomination de l'auditeur externe;
- recommandé au conseil la rémunération de l'auditeur externe;
- approuvé au préalable tous les services non liés à l'audit que l'auditeur externe doit rendre à la Société, s'il y a lieu;
- examiné, avec l'auditeur externe et la direction, l'ensemble des politiques et des pratiques comptables essentielles adoptées ou proposées, les risques et les incertitudes d'importance et les estimations et les appréciations clés; et
- examiné les rapports d'audit annuel et trimestriels de concert avec l'auditeur externe.

Le comité d'audit examine et évalue l'indépendance de l'auditeur sur une base continue. Le comité d'audit a examiné l'indépendance et le rendement de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. après la fin de sa septième année en tant qu'auditeur externe de la Société. Sur le fondement de cet examen, il a recommandé au conseil la reconduction de leur nomination. Une politique a été mise en œuvre afin d'assurer que tous les services fournis par l'auditeur externe soient approuvés au préalable. Le processus d'approbation préalable permet de savoir si la nature et l'étendue de ces services sont compatibles avec le maintien de l'indépendance de l'auditeur externe. Il a été conclu que les services de consultation ainsi rendus n'ont pas compromis l'indépendance de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.

Audit interne :

- examiné et approuvé la charte et le plan annuel d'audit interne;
- examiné les rapports trimestriels du vice-président, audit interne, et rencontré celui-ci à huis clos;
- reçu les rapports trimestriels sur les questions signalées au moyen de la ligne d'écoute en matière d'éthique administrée par l'audit interne; et
- fait le nécessaire pour que la fonction d'audit interne soit indépendante des fonctions de gestion et soit dotée de ressources suffisantes pour exécuter son mandat.

Gestion du risque :

- examiné la gouvernance concernant les importants projets de changement apportés aux procédés d'affaires et à la technologie de l'information;
- examiné le caractère adéquat et la qualité de la couverture d'assurance que la Société maintient;
- examiné les rapports trimestriels de gestion des risques d'entreprise et examiné le cadre de travail de la gestion des risques d'entreprise pour la Société, et évalué le caractère adéquat et complet du processus d'identification et d'évaluation des principaux facteurs de risque auxquels la Société fait face. Pour plus de renseignements sur la gestion des risques, voir la rubrique intitulée « Gestion des risques » dans la présente circulaire;
- passé en revue le rapport sur la conformité environnementale et le rapport sur les litiges trimestriels;

- reçu les rapports trimestriels relatifs à la salubrité alimentaire, aux pharmacies, à la prévention des pertes, à la technologie de l'information et à la sécurité; et
- examiné la conformité avec les lois et les règlements, de même que l'étendue et l'état des systèmes établis pour assurer celle-ci, et reçu des rapports de la direction, des conseillers juridiques et autres tiers selon ce que le comité d'audit détermine à l'égard de ces questions.

Administration :

- rempli le questionnaire annuel d'autoévaluation du comité d'audit et passé en revue les compétences financières et l'indépendance du comité d'audit; et
- passé en revue son mandat et recommandé au comité de gouvernance et de responsabilité sociale les modifications qu'il y aurait lieu d'y apporter.

Après l'exercice terminé le 7 mai 2022, le comité d'audit a également entrepris la tâche supplémentaire relative à la gestion et à la présentation de l'information financière consistant à examiner les paramètres et les renseignements applicables contenus dans le rapport sur la durabilité de l'entreprise de la Société afin d'assurer une surveillance adéquate des mesures et de la présentation de l'information.

Ce rapport est soumis par les membres du comité d'audit :

Sharon Driscoll (présidente), Martine Reardon, John R. Sobey et Martine Turcotte

Rapport du comité de gouvernance et de responsabilité sociale

Membres en date du 7 mai 2022 :



Martine Turcotte
(présidente)

Cynthia Devine

Sharon Driscoll

William Linton

Martine Reardon

Frank C. Sobey

Paul D. Sobey

Rob G.C. Sobey

Le mandat du comité de gouvernance et de responsabilité sociale peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.empireco.ca, dans la section sur la gouvernance. Il incombe au comité de gouvernance et de responsabilité sociale de superviser toutes les questions concernant la gouvernance et la responsabilité sociale et de donner au conseil d'administration des conseils à cet égard.

Au cours de l'exercice 2022, conformément à son mandat, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a accompli ce qui suit :

- reçu et abordé les mises à jour de la réglementation et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance, en même temps que les évaluations des pratiques de gouvernance de la Société publiées par diverses parties externes;
- reçu et examiné des mises à jour et des recommandations sur les politiques, les activités et les progrès de la Société concernant les initiatives, les stratégies et les plans d'action en matière de responsabilité sociale, y compris dans le domaine de la durabilité (par exemple, la gestion de l'énergie, l'élimination des plastiques à usage unique, la réduction des déchets alimentaires), ainsi que des mises à jour sur l'évolution de la réglementation et du marché en général en ce qui concerne ces questions;
- effectué l'évaluation annuelle du conseil comprenant un sondage confidentiel et des entrevues individuelles avec tous les administrateurs et remis un rapport à ce sujet;
- examiné la taille actuelle du conseil;
- recommandé au conseil la structure et la composition des comités du conseil, en tenant compte de l'énoncé de principe de la Société concernant la composition et la rotation de ces comités;

- examiné l'indépendance de tous les administrateurs et donné au conseil d'administration des conseils à cet égard;
- examiné la circulaire de sollicitation de procurations par la direction et recommandé son approbation par le conseil;
- examiné le mandat du conseil et des comités, ainsi que les descriptions de poste pour le président du conseil et les présidents des comités, puis, au besoin, recommandé leur révision;
- recommandé la nomination des dirigeants de la Société;
- examiné la gouvernance de l'investissement de la Société dans le FPI Crombie et les personnes affectées par la Société aux fonctions de fiduciaires du FPI Crombie;
- examiné les dépenses engagées par le chef de la direction et le président du conseil au cours de l'exercice, ainsi que l'utilisation des avions d'affaires et les coûts et frais s'y rapportant;
- examiné les mécanismes de l'assemblée générale annuelle; et
- examiné le plan de travail du comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Ce rapport est soumis par les membres du comité de gouvernance et de responsabilité sociale :

Martine Turcotte (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll, William Linton, Martine Reardon, Frank C. Sobey, Paul D. Sobey et Rob G.C. Sobey

Rapport du comité des mises en candidature

Membres en date du 7 mai 2022 :



Martine Turcotte
(présidente)

Cynthia Devine

Sharon Driscoll

William Linton

Martine Reardon

Le mandat du comité des mises en candidature peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.empireco.ca, dans la section sur la gouvernance. Tous les membres du comité des mises en candidature sont des administrateurs indépendants. Il revient au comité des mises en candidature de s'acquitter des responsabilités du conseil se rapportant à la composition du conseil et au recrutement de nouveaux administrateurs.

Au cours de l'exercice 2022, conformément à son mandat, le comité des mises en candidature a accompli ce qui suit :

- examiné la grille des compétences des administrateurs et comparé celle-ci avec celle des homologues de la Société pour assurer son harmonie avec les priorités évolutives de l'entreprise et établi que la combinaison de talents des administrateurs actuels est appropriée;
- maintenu une liste de candidats potentiels au conseil d'administration, au cas où il serait nécessaire d'ajouter un nouvel administrateur;
- examiné la composition actuelle du conseil, y compris l'expérience et le mandat des membres, et a établi qu'elle était appropriée à l'heure actuelle;

- effectué un suivi et des échanges à l'égard des développements, notamment en matière de réglementation, sur le sujet de la composition et de la diversité au sein du conseil; et
- examiné le plan de travail du comité des mises en candidature.

Ce rapport est soumis par les membres du comité des mises en candidature :

Martine Turcotte (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll, William Linton et Martine Reardon

Rapport du comité des ressources humaines

Membres en date du 7 mai 2022 :



William Linton
(président)

Michelle Banik

Gregory Josefowicz

Sue Lee

Karl R. Sobey

Rob G.C. Sobey

Le mandat du comité des ressources humaines peut être consulté sur le site Web de la Société, à l'adresse www.empireco.ca, dans la section sur la gouvernance. Tous les membres du comité des ressources humaines sont indépendants, conformément à l'exigence du mandat de ce comité suivant laquelle la majorité de ses membres doivent être indépendants.

Le comité des ressources humaines aide le conseil à s'acquitter de son rôle de surveillance en ce qui a trait :

- à la stratégie, aux politiques et aux programmes en matière de ressources humaines de la Société (y compris la santé et la sécurité au travail); et
- aux questions stratégiques reliées à l'utilisation efficace des ressources humaines au sein de la Société, en prêtant une attention toute particulière aux questions de relève, de perfectionnement et de rémunération (y compris les risques liés à la rémunération).

Au cours de l'exercice 2022, conformément à son mandat, le comité des ressources humaines a accompli ce qui suit :

- établi des objectifs à court et à long termes pour le chef de la direction et (en consultation avec le chef de la direction) pour les hauts dirigeants, et surveillé les progrès réalisés en regard de ces objectifs;
- recommandé au conseil la rémunération annuelle appropriée du chef de la direction, compte tenu du rendement et d'autres facteurs pertinents;
- examiné et surveillé des plans de relève à l'égard des cadres dirigeants qui visent aussi bien le départ planifié qu'imprévu de ceux-ci;
- fourni des conseils à la haute direction de la Société sur les conditions d'emploi de la haute direction et des cadres dirigeants, plus particulièrement pour M. Reindel, M. St-Laurent et M. Vels qui ont connu des changements de poste au cours de l'exercice 2022;
- passé en revue et approuvé les renseignements au titre de l'obligation d'information relative à la rémunération de la haute direction contenus dans le circulaire de la Société ou les autres documents requis en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables, y compris l'analyse de la rémunération;
- examiné le groupe de comparaison pour la rémunération de la haute direction, en même temps que d'autres données d'analyse provenant d'un échantillonnage plus large du secteur dans l'évaluation de la compétitivité de la rémunération de la haute direction de la Société;
- passé en revue l'ensemble des politiques de la Société relatives à la rémunération des membres de la haute direction et des cadres dirigeants, pour leur permettre d'atteindre les objectifs de croissance

et de rentabilité de la Société, et pour assurer l'engagement à long terme de ces employés clés dans l'entreprise, incluant de légères modifications aux régimes incitatifs annuels et à long terme, et formulé des recommandations au conseil à cet égard;

- au moyen de mises à jour trimestrielles auprès de la direction, surveillé, examiné et fourni des conseils concernant les initiatives de perfectionnement du personnel de la Société, notamment la stratégie en DÉI, les programmes de gestion et de perfectionnement des talents, le processus de gestion de la relève, les outils de gestion du rendement et la stratégie relative aux relations de travail et son exécution;
- passé en revue les recommandations de la direction à l'égard des augmentations de salaire annuelles et du versement de primes incitatives;
- surveillé la participation de la Société dans les régimes de pension enregistrés ou non de Sobeys ou d'autres entités, ainsi que la gouvernance du régime de participation différée aux bénéfices, tel qu'il est plus amplement décrit dans les mandats de gouvernance concernant la structure des régimes de pension et des régimes de participation différée aux bénéfices;
- examiné le rendement des placements, la conformité avec la réglementation, l'administration des régimes de retraite de la Société et nommé le premier participant au régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées pour les membres de la haute direction de la Société;
- s'est acquitté de la responsabilité générale du conseil en matière de santé et de sécurité au travail, y compris celle de s'assurer que la Société a intégré la promotion d'un milieu de travail sécuritaire et sain dans sa planification et ses activités commerciales courantes; et
- reçu et examiné des rapports sur des questions concernant les RH provenant de la ligne d'écoute en matière d'éthique et de la ligne de dénonciation en matière de DÉI de la Société.

Ce rapport est soumis par les membres du comité des ressources humaines :

William Linton (président), Michelle Banik, Gregory Josefowicz, Sue Lee, Karl R. Sobey et Rob G.C. Sobey

Section 7.

Déclaration de la rémunération de la haute direction

LETTRE AUX ACTIONNAIRES

Mener à bien notre ambitieuse stratégie de croissance

Alors que nous avons continué à naviguer à travers la pandémie de COVID-19 durant l'exercice en cours, le leadership ciblé et dévoué de notre équipe de direction reste au cœur de notre réussite. Bien que la priorité absolue soit restée d'assurer la sécurité de nos clients et de nos coéquipiers tout en assurant un service essentiel, l'équipe de cadres supérieurs a également conduit notre équipe dévouée à obtenir de solides résultats au regard de notre plan stratégique triennal, connu sous le nom de projet Horizon, qui a été lancé au premier trimestre de l'exercice 2021.

Engagé dans le changement par des initiatives en matière de DÉI

Au cours de l'exercice 2022, nous avons introduit la diversité, l'équité et l'inclusion (« DÉI ») comme indicateur de rendement clé (« IRC ») dans le régime de participation aux bénéfices (« RPB ») afin de renforcer l'engagement de la Société envers la DÉI et le rôle que les dirigeants et les coéquipiers jouent pour créer un changement systémique et durable. Ce changement est décrit dans la rubrique *Engagement environnemental et social et gouvernance* (« ESG ») de la présente circulaire. La mesure et le suivi des objectifs spécifiques en matière de DÉI sont essentiels pour assurer le succès de notre approche en DÉI. L'IRC de l'exercice 2022 a mesuré les progrès réalisés par rapport à des livrables stratégiques clés dans le cadre de cinq engagements et a incité les dirigeants et les coéquipiers à jouer un rôle actif dans l'approche en DÉI en se fixant des objectifs et en participant à des formations et à l'acquisition de compétences pertinentes. Les membres de la haute direction visés (« MHDV ») ont joué un rôle actif pour assurer l'atteinte de ces objectifs. Au cours de l'exercice 2023, nous renforcerons cet engagement en introduisant également une approche en DÉI dans notre régime d'incitation à l'intention du personnel de gestion des magasins.

Planification de la relève

L'attention constante portée par la direction et le conseil à la planification et au développement de la relève a permis à la Société de combler un certain nombre de postes de haute direction par la promotion de coéquipiers très talentueux au sein de l'organisation, y compris, mais sans s'y limiter, les rôles de vice-président exécutif et chef de l'exploitation, de vice-président exécutif et chef de la direction financière, de chef de la mise en marché, de vice-président principal, mise en marché – produits périssables et de vice-président, trésorerie, relations avec les investisseurs et rapports ESG, qui ont tous contribué à renforcer notre société.

Régime de participation aux bénéfices

Étant donné que le nouvel exercice d'Empire a commencé le 2 mai 2021 alors que la pandémie de COVID-19 était encore au premier plan, le défi de fixer des cibles réalistes et raisonnables dans un environnement commercial encore incertain a été examiné et analysé en profondeur lors de la conception du RPB pour l'exercice 2022. La direction a proposé, et le comité des RH a approuvé, de poursuivre certaines mesures temporaires de protection de la conception des incitatifs mises en place au cours de l'exercice 2021 afin de réduire le risque lié à l'établissement des cibles et de réintroduire les IRC. Les points saillants du RPB de l'exercice 2022 sont les suivants :

- poursuite de l'utilisation de fourchettes plus importantes de rendement des ventes et des bénéfices qui ont été respectivement de 90 % à 110 % et de 80 % à 120 % du rendement cible;
- une attention continue à la croissance rentable, avec une pondération des paramètres de rendement financier de 60 % au titre des bénéfices et de 20 % au titre du rendement des ventes; et
- réintroduction des KPI, avec une pondération de 20 % attribuée au projet Horizon et aux initiatives en DÉI.

La direction a dépassé le rendement de ses cibles financières au cours de l'exercice 2022. Les résultats de l'exercice complet ont été solides par rapport à nos cibles et à la concurrence. Nous avons redistribué du capital à nos actionnaires avec des dividendes accrus et un programme de rachat d'actions renouvelé, et nous avons constaté une forte appréciation du cours des actions. Nous avons réalisé d'importants progrès dans le cadre de nos initiatives liées au projet Horizon et à l'approche en DÉI. Par conséquent, le comité des RH et le conseil d'administration ont approuvé un versement au titre du RPB à 168 % de la cible pour l'équipe de haute direction, y compris les MHDV.

Perspectives pour l'exercice 2023

Avec le ralentissement de la pandémie de COVID-19, nos fourchettes de cibles de rendement annuel des RPB reviendront aux fourchettes de rendement des ventes et des bénéfices d'avant la pandémie, soit de 97 % à 103 % et de 85 % à 115 %, respectivement, du rendement cible. Nous continuerons à renforcer notre engagement envers l'approche en DÉI en incluant des objectifs en matière de DÉI dans le RPB des équipes de gestion de nos magasins, comme nous l'avons fait pour le régime d'encouragement annuel de soutien au cours de l'exercice 2022. De plus, nous continuerons à nous concentrer sur la réalisation des initiatives du projet Horizon en mettant l'accent sur le renforcement de la fidélité de nos clients et la croissance du commerce électronique.

Examen de la rémunération du chef de direction

Le leadership et l'engagement de Michael Medline dans la transformation stratégique de notre entreprise restent une composante essentielle de notre succès continu. La rémunération globale de Michael pour l'exercice 2022 restera largement inchangée pour l'exercice 2023 en ce qui concerne le montant de celle-ci, à l'exception d'un rajustement des avantages accessoires annuels.

Nous pensons que nous avons correctement établi le régime de rémunération du chef de direction afin de l'engager et de le récompenser pour la création de valeur à long terme pour les actionnaires, et que nous sommes bien placés pour atteindre nos objectifs audacieux sous sa direction constante de la Société.

Le conseil a également approuvé ce qui suit pour Michael et les autres cadres supérieurs :

- les paiements au titre du RPB ont atteint 168 %, compte tenu du rendement élevé de l'exercice 2022;
- le paiement des UAR était de 122,5 % en fonction du rendement du bénéfice par action et du rendement sur le capital utilisé au cours des trois dernières années; et
- la combinaison du régime incitatif à long terme a été modifiée pour l'exercice 2023 afin d'augmenter la pondération des UAR liées au rendement à 50 %, pour une nouvelle combinaison de 50 % d'UAR, de 25 % d'UAS et de 25 % d'options.

Conclusion

Le comité des RH et le conseil ont une grande confiance dans notre leadership et dans les plans de relève rigoureux mis en place pour l'avenir. Nous sommes convaincus que les actionnaires peuvent compter sur la meilleure équipe de direction du secteur pour mettre en œuvre nos ambitieux plans stratégiques. Au nom du comité des RH et du conseil, nous vous remercions de votre soutien.

Signé « William Linton »

William Linton
Président du comité des ressources humaines

Signé « James M. Dickson »

James M. Dickson
Président du conseil

INTRODUCTION

La déclaration de la rémunération de la haute direction qui suit a pour objectif de fournir aux actionnaires d'Empire une description des procédures et des décisions concernées dans l'élaboration et la surveillance des régimes de rémunération de la Société ainsi que les distributions versées aux termes de ceux-ci aux membres de la haute direction visés (les « **MHDV** ») de la Société pour l'exercice 2022. Pour l'exercice terminé le 7 mai 2022, les MHDV étaient les suivants :

- Michael Medline, président et chef de la direction
- Matt Reindel, vice-président exécutif et chef de la direction financière¹⁾
- Michael Vels, vice-président exécutif et chef du développement¹⁾
- Pierre St-Laurent, vice-président exécutif et chef de l'exploitation²⁾
- Simon Gagné, vice-président exécutif et chef de la direction des ressources humaines
- Vivek Sood, vice-président exécutif, entreprises connexes

Notes :

- 1) En octobre 2021, M. Reindel a été nommé au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière et M. Vels a effectué la transition de son rôle de chef de la direction financière à celui de vice-président exécutif et chef du développement.
- 2) L'étendue du mandat de Pierre St-Laurent a changé en janvier 2022 pour inclure le service complet, les rabais, le commerce électronique, la chaîne d'approvisionnement et le merchandising.

Rôle, composition et expérience du comité des ressources humaines

Le mandat du comité des ressources humaines (le « **comité des RH** ») comprend l'élaboration et l'examen permanent des régimes de rémunération de la haute direction qui renforcent l'atteinte des objectifs de la Société, notamment la fixation des échelles de salaire annuel de base, la fixation des attributions aux termes du régime de participation aux bénéfices annuel (le « **RPB** »), la fixation des attributions aux termes du régime d'intéressement à long terme de la Société (le « **RILT** ») qui inclut des unités d'actions au rendement (« **UAR** »), des unités d'actions différées (« **UAD** ») et des options d'achat d'actions d'Empire (les « **options d'achat d'actions** »), et la supervision de la planification de la relève.

Le conseil a délégué au comité des RH la responsabilité de recommander à l'approbation du conseil et de mettre en œuvre les politiques de

rémunération des membres de la haute direction d'Empire et de Sobeys. Pour les décisions touchant la rémunération durant l'exercice 2022, le comité des RH était formé des administrateurs suivants : William Linton (président), Michelle Banik, Gregory Josefowicz, Sue Lee, Karl R. Sobey et Rob G.C. Sobey. Le conseil reconnaît l'importance de s'assurer que les membres du comité des RH possèdent l'expérience, les connaissances et les antécédents requis en matière de rémunération des cadres, de gouvernance d'entreprise, de mobilisation des ressources humaines et des employés, de gestion des grandes entreprises et de gestion du changement et de transformation. Tous les membres du comité des RH sont indépendants au sens des lois sur les valeurs mobilières applicables régissant la divulgation des pratiques de gouvernance et ont accumulé une expérience pertinente dans le domaine des ressources humaines et de la rémunération, tel qu'il est décrit ci-dessous.

Administrateur	Chef de la direction/ Cadre supérieur	Gouvernance	RH/Engagement des employés	Gestion du changement/ Transformation
William Linton	✓	✓	✓	✓
Michelle Banik	✓	✓	✓	✓
Gregory Josefowicz	✓	✓	✓	
Sue Lee	✓	✓	✓	✓
Karl R. Sobey	✓	✓		
Rob G.C. Sobey	✓	✓	✓	

Pour de plus amples renseignements sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur rôle et leur formation, se reporter aux biographies individuelles contenues à la Section 3 de la présente circulaire, sous la rubrique « Au sujet des candidats proposés à l'élection au poste d'administrateur ».

Le comité des RH a tenu cinq réunions durant l'exercice 2022 et a remis des rapports réguliers au conseil sur ses activités, ainsi que sur les politiques et les pratiques instaurées par le service des ressources humaines de la Société. Des renseignements plus détaillés sur le comité des RH sont présentés dans la section de la présente circulaire intitulée « Approche en matière de gouvernance – Comités du conseil ».

Philosophie et procédure en matière de rémunération

La philosophie qui sous-tend le régime de rémunération de la haute direction de la Société est de fournir un niveau de rémunération qui attire, motive et fidélise une équipe de direction hors pair, en plus d'harmoniser directement sa rémunération avec l'atteinte tant des objectifs de la Société que des objectifs de rendement personnel. L'approche de la Société vise à encourager la direction à prendre des décisions et des mesures qui entraîneront une croissance durable à long terme, ainsi que la création d'une valeur à long terme pour les actionnaires.

Dans le but d'atteindre une croissance et une expansion continues des activités tout en décourageant la prise de risques excessifs, le régime de rémunération de la haute direction a été élaboré, sous la supervision du comité des RH, en fonction des principes suivants :

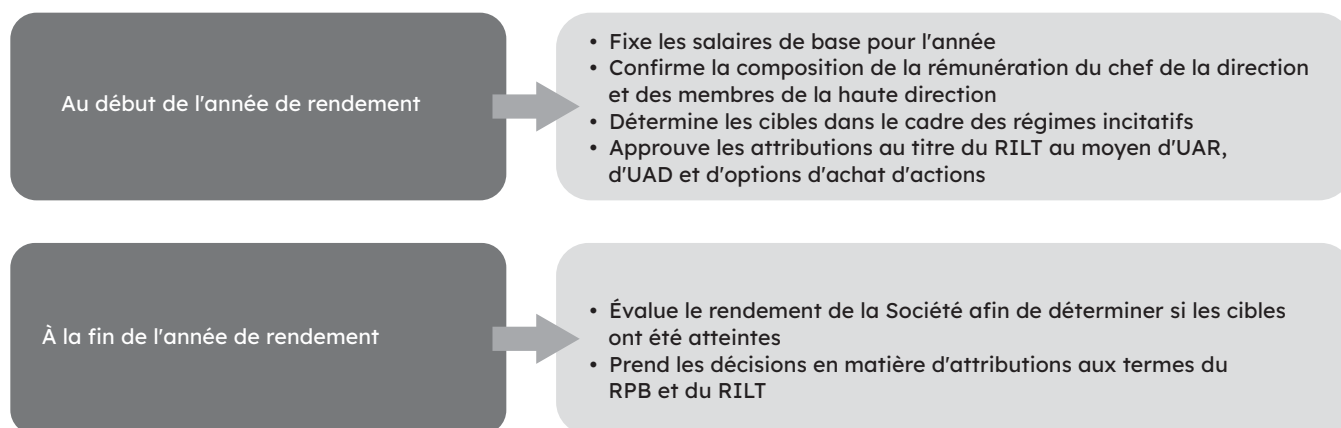
- fournir aux membres de la haute direction une rémunération qui est concurrentielle;
- attirer et fidéliser les gens qui ont un sens du leadership pour générer des résultats;
- fournir une rémunération qui traduit une philosophie de rémunération liée au rendement;

- harmoniser les intérêts de la haute direction avec ceux de nos actionnaires;
- représenter des normes élevées en matière de saine gouvernance; et
- être facile à comprendre pour nos actionnaires.

Le comité des RH a décidé que les principes de rémunération de la haute direction devraient être identiques à ceux applicables à tous les hauts dirigeants, sauf que :

- la partie de la rémunération des membres de la haute direction qui est exposée à des risques devrait être plus importante que celle de tout autre employé;
- la rémunération des membres de la haute direction devrait tenir compte des résultats à long terme de la Société;
- une portion significative de la rémunération des membres de la haute direction devrait être fixée en fonction des résultats de l'entreprise dans son ensemble; et
- une portion considérable de la rémunération de la haute direction devrait reproduire l'expérience des actionnaires de la Société.

La Société a établi le protocole suivant pour permettre au comité des RH de revoir annuellement la rémunération de la haute direction, qui est présenté ci-dessous :



Tous les éléments de la rémunération du chef de la direction et des MHDV sont assujettis à l'approbation du conseil.

Étalonnage de la rémunération

À l'occasion, dans le cadre des délibérations du comité des RH pour fixer la rémunération totale directe (le salaire de base plus le RPB et le RILT), un certain nombre de références concurrentielles canadiennes médianes sont examinées dans le but de donner un contexte devant servir à établir et à rajuster la rémunération de la haute direction. Ces références concurrentielles ont en général inclus des sociétés de vente au détail, des sociétés autonomes de taille comparable, des sociétés diversifiées exerçant leurs activités au Canada, ainsi que des sociétés immobilières.

Dans le cadre de son examen de la rémunération de la haute direction, le comité des RH a tenu compte des renseignements publics au sujet de la rémunération des membres de la haute direction du groupe suivant de grandes sociétés ouvertes canadiennes que le comité estime être comparables dans le secteur :

GROUPE DE COMPARAISON	
Alimentation Couche-Tard Inc.	Les Compagnies Loblaw Limitée
Société Canadian Tire Limitée	Lululemon Athletica Inc.
Dollarama Inc.	Metro Inc.
George Weston Limitée	Saputo Inc.

Pour fournir un contexte additionnel et demeurer informé au sujet des tendances sur un marché plus vaste, le comité des RH tient aussi compte de manière générale des données d'un échantillonnage plus vaste de sociétés du secteur pour évaluer les aspects concurrentiels de la rémunération de la haute direction de la Société.

Rémunération et risques

Le comité des RH participe activement à la surveillance des risques relativement à la politique et aux pratiques de la Société en matière de rémunération et est convaincu qu'il n'y a pas de risques inhérents susceptibles d'avoir des répercussions défavorables importantes sur la Société.

Conformément aux principes de rémunération susmentionnés, et tel qu'il est décrit plus en détail à la rubrique « Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2022 » de la présente circulaire, la rémunération de la haute direction de la Société est pondérée en fonction de la rémunération des résultats à moyen terme et à long terme, ce qui diminue l'incitation pour la direction à courir des risques indus. Ceci vise à faire concorder la rémunération des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Cette approche prudente a toujours bien servi la Société à long terme.

Le conseil est d'avis que les politiques suivantes contribuent elles aussi à atténuer davantage tout risque lié au programme de rémunération de la haute direction :

Remboursement de la rémunération incitative et de la rémunération à base d'actions (politique de récupération)

Le conseil peut, à son seul gré, dans toute la mesure permise par le droit applicable et dans la mesure qu'il juge dans l'intérêt de la Société, exiger le remboursement, dans certains cas, de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative versée à certains membres de la haute direction visés, dont le chef de la direction et le chef de la direction financière. Plus particulièrement, le conseil d'administration peut exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération d'un membre de la haute direction ou d'un ancien membre de la haute direction dans l'éventualité où i) le montant de la rémunération incitative a été calculé en fonction de l'atteinte de certains résultats financiers, ou si elle est conditionnelle à ceux-ci, qui ont par la suite fait l'objet d'un redressement ou ont été touchés par un redressement de la totalité ou d'une partie des états financiers de la Société et où la rémunération incitative versée aurait été inférieure si les résultats financiers avaient été adéquatement divulgués; ii) le membre de la haute direction ou l'ancien membre de la haute direction a commis une fraude, un vol, un détournement ou une activité similaire touchant les finances de la Société; iii) le membre de la haute direction ou l'ancien membre de la haute direction a enfreint le code de déontologie d'une façon importante; ou iv) le membre de la haute direction ou l'ancien membre de la haute direction a fait preuve d'une grave inconduite ayant occasionné des dommages à la situation financière ou à la réputation de la Société.

Politique de couverture

Il est interdit à tous les initiés, les dirigeants et les tiers qui sont systématiquement en possession d'informations importantes non divulguées (la ou les « **personnes soumises à des restrictions** ») d'effectuer des opérations ayant pour effet de couvrir la valeur économique de tout intérêt direct ou indirect de ces personnes soumises à des restrictions dans les actions sans droit de vote de catégorie A de la Société ou dans tout autre titre d'Empire ou de ses filiales. Cette restriction en matière de couverture interdit les opérations suivantes : i) la vente à découvert de tout titre d'Empire ou de ses filiales; ii) la vente d'une option d'achat ou l'achat d'une option de vente sur tout titre d'Empire ou de ses filiales; ou iii) la participation à quelque opération de monétisation de titres ou à quelque autre opération de couverture visant à réduire ou à compenser une diminution de la valeur marchande des titres d'Empire ou de ses filiales.

Actionnariat

Sur la recommandation du comité des RH, le conseil a établi des lignes directrices d'actionnariat pour les MHDV qui sont entrées en vigueur durant l'exercice 2015.

L'actionnariat par la haute direction fait correspondre les intérêts de nos membres de la haute direction (y compris les MHDV) à ceux de nos actionnaires. Les lignes directrices d'actionnariat de la Société sont liées à la participation des membres de la haute direction au RILT, qui est conçu pour permettre aux participants d'atteindre leurs exigences respectives en matière d'actionnariat (une combinaison d'actions sans droit de vote de catégorie A et d'UAD) dans un délai de cinq ans, dans l'hypothèse du rendement cible. Les UAR et les options d'achat d'actions ne sont pas prises en compte pour établir l'actionnariat.

Empire a pour politique que le chef de la direction doit conserver, jusqu'à une année après sa démission ou son départ à la retraite, la totalité des actions sans droit de vote de catégorie A acquises au moyen des programmes de la Société ou encore avec une aide financière directe accordée par la Société, sauf dans la mesure où, au moment de la démission ou du départ à la retraite, le niveau d'actionnariat du chef de la direction est supérieur à trois fois son salaire. Le chef de la direction peut disposer librement de toutes les actions dépassant ce seuil.

Les lignes directrices sur l'actionnariat sont fondées sur le poste du participant, tel que l'indique le tableau ci-dessous.

Poste	Niveau de l'actionnariat
Chef de la direction	3 fois le salaire
Membres de la haute direction dont la cible du RILT correspond à 150 % du salaire	2 fois le salaire
Tous les autres participants	0,5 fois le salaire

Le tableau suivant présente des renseignements sur l'actionnariat par les MHDV qui étaient employés par la Société en date du 7 mai 2022.

Nom	ACTIONNARIAT ¹⁾						Valeur totale en tant que multiple du salaire de base
	Actions sans droit de vote de catégorie A		UAD acquises ²⁾		Actionnariat total (\$)		
	(#)	(\$)	(#)	(\$)			
Michael Medline	116 679	4 906 352 \$	293 101	12 324 897 \$	17 231 249 \$	13,25	
Matt Reindel	3 300	138 765	9 358	393 504	532 269	0,89	
Michael Vels	101 000	4 247 050	117 313	4 933 012	9 180 062	13,11	
Pierre St-Laurent	1 456	61 225	81 568	3 429 934	3 491 159	4,65	
Simon Gagné	–	–	93 041	3 912 374	3 912 374	7,38	
Vivek Sood	1 707	71 779	61 022	2 565 975	2 637 754	6,59	

Notes :

- 1) Le nombre de titres détenus est donné en date du 7 mai 2022. La valeur des actions est calculée à l'aide du cours des actions sans droit de vote de catégorie A en date du 6 mai 2022, soit 42,05 \$.
- 2) Des renseignements additionnels sur la valeur des UAD figurent dans la section de la présente circulaire intitulée « Attributions au titre d'un régime incitatif ».

Consultant du comité des ressources humaines

Lorsqu'il le juge approprié, le comité des RH peut retenir les services d'un consultant externe en rémunération de la haute direction afin que ce dernier lui fournisse des conseils et des renseignements indépendants sur :

- l'élaboration de pratiques et du programme de rémunération de la Société;
- les niveaux de rémunération totale adéquats en fonction d'une analyse des pratiques de la concurrence et des références;
- les mises à jour des tendances actuelles en matière d'élaboration de la rémunération de la haute direction et de gouvernance; et
- toute autre information dans le cadre de l'évaluation des recommandations sur la rémunération et la prise de décisions efficaces concernant celle-ci.

Durant l'exercice 2021, le comité des RH a retenu les services de Hexarem Inc. pour examiner la section de la déclaration de la rémunération de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction dans le cadre de l'assemblée générale annuelle de la Société tenue à l'égard de l'exercice 2021, évaluer les tendances et les pratiques

en matière de rémunération de la haute direction, analyser les liens entre la rémunération et le rendement, et fournir en permanence des conseils au comité des RH et à d'autres membres du conseil.

En plus de confier à Hexarem Inc. l'examen de la section de la déclaration de la rémunération de la haute direction de la circulaire de sollicitation de procurations par la direction préparée dans le cadre de l'assemblée générale annuelle de la Société tenue relativement à l'exercice 2020, le comité des RH a mandaté Hexarem Inc. d'évaluer le calibrage des objectifs de nos régimes incitatifs et de fournir en permanence des conseils au comité des RH et à d'autres membres du conseil.

Bien que le comité des RH reçoive des renseignements et des conseils de Hexarem Inc. sur les questions reliées à la rémunération de la haute direction, le comité des RH formule ses propres recommandations et prend ses propres décisions, qui peuvent refléter des considérations autres que les renseignements et les conseils de Hexarem Inc.

En tant que conseiller indépendant, Hexarem Inc. n'a pas fourni de services au bénéfice direct de la direction.

HONORAIRES DES CONSULTANTS DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	Hexarem Inc.	
	Exercice 2022	Exercice 2021
	Rémunération de la haute direction - Honoraires connexes	81 366 \$

Planification de la relève

La planification de la relève est cruciale pour la croissance soutenue à long terme de la Société. Les deux principaux objectifs de la planification de la relève sont d'assurer un effectif équilibré et diversifié de futurs dirigeants et de faciliter la multiplication des talents de direction. Le comité des RH est responsable de surveiller et d'examiner les questions de planification de la relève des membres de la haute direction, et il donne des conseils à cet égard. Son rôle englobe la préparation des transitions prévues et imprévues au sein de la haute direction qui découlent des transformations des activités, des mouvements des employés, des départs à la retraite et des sorties volontaires et involontaires, ainsi que l'élaboration d'arrangements en matière de perfectionnement et de rémunération d'une nature spéciale à l'intention de la haute direction. Le président du conseil et le comité des RH supervisent un processus structuré de planification de la relève à l'égard des principaux postes de haute direction, qui comporte des activités de repérage et de catégorisation servant à établir dans quelle mesure les candidats à l'interne sont aptes à succéder à chaque membre de la haute direction, ainsi que d'évaluation de toutes les possibilités pour la relève générale à l'égard de chaque rôle.

Chaque année, les plans de relève sont examinés et mis à jour pour les postes de leadership à partir du niveau des vice-présidents, et pour certains postes au-delà du niveau des vice-présidents. À l'aide d'un modèle de leadership axé sur l'avenir, les talents de leadership internes sont identifiés comme successeurs pour un ou plusieurs postes identifiés, et les talents à haut potentiel qui sont identifiés reçoivent un soutien personnalisé au développement du leadership destiné à

renforcer leurs capacités générales dans ce domaine. Des forums sur les talents sont organisés pour garantir une vision plus large des talents et de leur capacité à assurer la relève, pour intégrer des perspectives interfonctionnelles et pour surveiller et faciliter le développement des talents de direction.

Les plans de relève incluront des mesures visant à accélérer le perfectionnement des talents clés à l'interne, à élargir la diversité ou à combler les écarts dans la relève pour un rôle particulier pouvant inclure la recherche de talents. Des objectifs précis en matière de perfectionnement et des mesures connexes sont établis pour les remplaçants internes, y compris de nouvelles expériences ou affectations, des conseillers externes pour évaluer la formation, des commandites internes ou des mouvements orchestrés de talents destinés à élargir leur leadership. Un ensemble standard de paramètres pour la relève sert à évaluer les plans de relève, y compris le caractère adéquat et l'éventail de la relève, la diversité des talents, les progrès accomplis sur le plan du perfectionnement des talents et de leur capacité à assurer la relève, ainsi que le maintien en poste. Des technologies et pratiques perfectionnées relatives aux talents ont été instaurées pour contribuer à la conservation des talents, au raffermissement de la liste des candidats à la relève et atténuer les préjugés dans le processus de gestion de la relève. Les scénarios relatifs à la relève comportant des évaluations des risques sont en place pour combler d'éventuelles lacunes. Le conseil reçoit régulièrement des exposés au sujet des plans de relève des principaux membres de la haute direction.

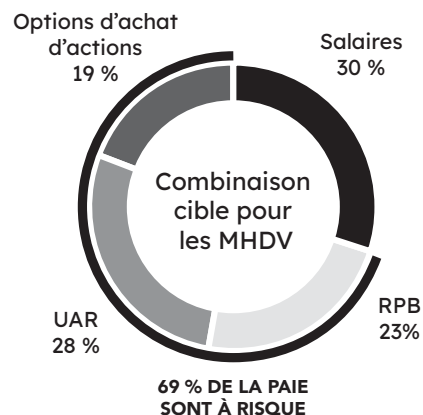
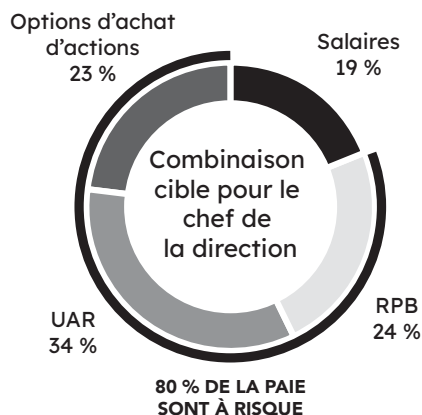
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2022

Les éléments clés du régime de rémunération de la haute direction d'Empire, notamment des MHDV, sont le salaire de base, le RPB et le RILT, qui est constitué d'un pourcentage pondéré d'UAR ou d'UAD et d'options d'achat d'actions. Les prestations, les avantages indirects et les autres avantages sociaux ne sont pas, dans leur ensemble, des éléments importants de la rémunération totale.

Ces éléments fournissent ensemble une rémunération globale qui se veut attrayante et qui fidélisera les personnes hautement qualifiées tout en produisant un incitatif significatif pour harmoniser leurs efforts et motiver les cadres à atteindre un rendement de la Société qui crée une valeur à long terme durable pour les actionnaires.

La portion du salaire de base des membres de la haute direction est fixe, alors que les portions composées par le RPB et le RILT sont variables. La valeur totale de la rémunération est pondérée en fonction des composantes incitatives variables, ce qui signifie qu'une portion importante de la rémunération du membre de la haute direction est à risque. Les graphiques ci-dessous illustrent la combinaison de la rémunération totale cible directe pour le chef de la direction et les MHDV et indiquent la pondération, dans cette combinaison, de la paie qui est à risque.



De plus, la valeur totale du régime de rémunération qui est à risque pour le chef de la direction, ainsi que pour chaque MHDV, est illustrée dans le tableau ci-dessous.

POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE CIBLÉE POUR L'EXERCICE 2022 ¹⁾									
Nom	Salaire	RPB	RILT			% de la rémunération à risque	Rémunération directe totale ciblée	Rémunération non à risque (\$)	Rémunération à risque (\$) ²⁾
			UAR/UAD	Options d'achat d'actions					
Michael Medline	19 %	24 %	34 %	23 %	81 %	6 825 000 \$	1 300 000 \$	5 525 000 \$	
Matt Reindel	31 %	23 %	28 %	18 %	69 %	1 950 000	600 000	1 350 000	
Michael Vels	31 %	23 %	28 %	18 %	69 %	2 275 000	700 000	1 575 000	
Pierre St-Laurent	25 %	25 %	30 %	20 %	75 %	3 000 000	750 000	2 250 000	
Simon Gagné	31 %	23 %	28 %	18 %	69 %	1 722 500	530 000	1 192 500	
Vivek Sood	31 %	23 %	28 %	18 %	69 %	1 300 000	400 000	900 000	

Notes :

- 1) La rémunération totale directe exclut les avantages sociaux, les rentes de retraite et les avantages indirects.
- 2) La portion à risque de la rémunération représente le total du RPB et du RILT (UAR/UAD et options d'achat d'actions).

Le tableau suivant fait ressortir la concordance entre la rémunération à risque du chef de la direction et celle des MHDV pour l'exercice 2022, ainsi que le besoin de réaliser des paramètres spécifiques de rendement à court terme et à long terme, tout comme la nécessité de faire croître considérablement le patrimoine des actionnaires, avant que la plus grande partie de la rémunération à risque pour l'exercice 2022 ne soit gagnée par le chef de la direction et les MHDV.

SENSIBILITÉ DE LA RÉMUNÉRATION À RISQUE EN FONCTION DES RÉSULTATS POTENTIELS POUR L'EXERCICE 2022						
Nom	Rémunération à risque ¹⁾	Scénarios relatifs à la rémunération à risque				
		Rendement cible du RPB non atteint; rendement des UAR/UAD non atteint; et aucune hausse du cours des actions	Rendement cible du RPB atteint; rendement des UAR/UAD non atteint; et aucune hausse du cours des actions	Rendement cible du RPB atteint; rendement des UAR/UAD atteint; et aucune hausse du cours des actions	Rendement cible du RPB atteint; rendement des UAR/UAD atteint; et hausse de 10 % du cours des actions	Rendement cible du RPB atteint; rendement des UAR/UAD atteint; et hausse de 15 % du cours des actions
Michael Medline	5 525 000 \$	975 000 \$	2 600 000 \$	3 965 000 \$	5 021 000 \$	6 335 000 \$
Matt Reindel	1 350 000	225 000	675 000	990 000	1 095 000	1 298 000
Michael Vels	1 575 000	262 000	787 000	1 155 000	1 439 000	1 793 000
Pierre St-Laurent	2 250 000	375 000	1 125 000	1 650 000	1 767 000	2 160 000
Simon Gagné	1 192 500	199 000	596 000	874 000	1 090 000	1 358 000
Vivek Sood	900 000	150 000	450 000	660 000	822 000	1 025 000

Note :

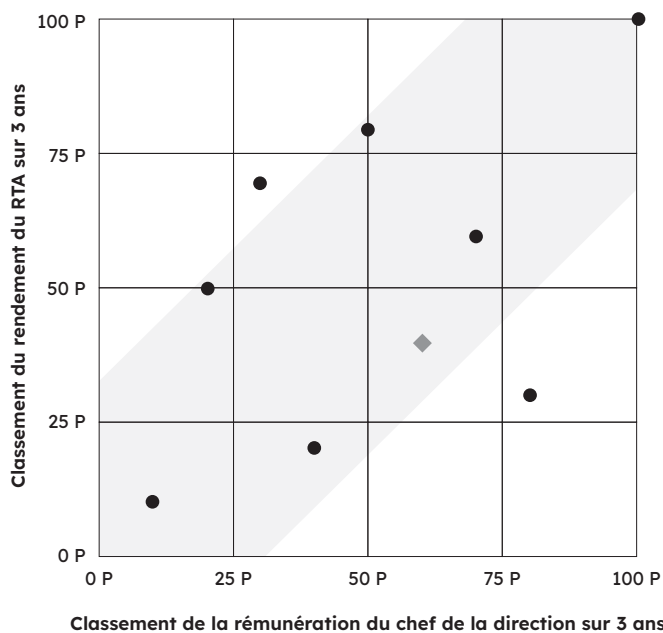
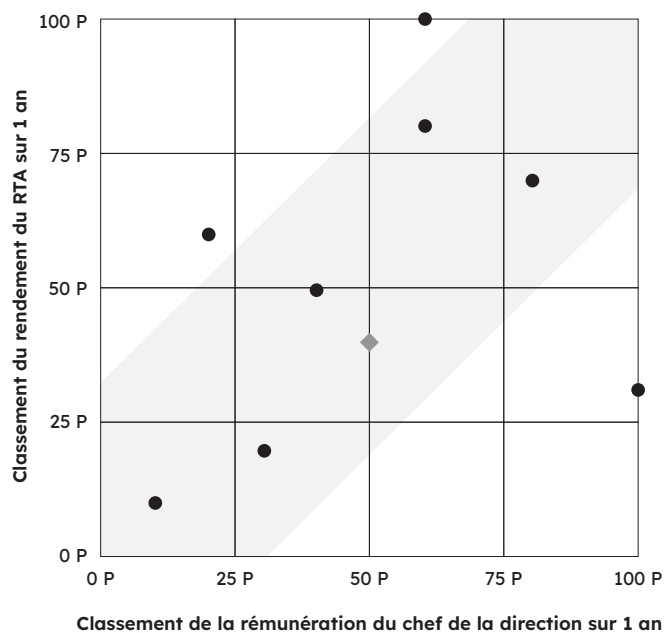
- 1) La rémunération à risque représente le total des valeurs au titre du RPB et du RILT (UAR/UAD et options d'achat d'actions).

Le tableau suivant illustre le positionnement relatif du classement de la rémunération totale directe (« RTD ») et du rendement total pour les actionnaires (« RTA ») en regard du groupe de comparaison de la Société sur un délai d'un an et de trois ans. Veuillez consulter la section de la circulaire intitulée « Étalonnage de la rémunération » pour les sociétés du groupe de comparaison.

RÉMUNÉRATION TOTALE DIRECTE DU CHEF DE LA DIRECTION ET DES MHDV ET RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES DURANT L'EXERCICE 2022				
	1 an		3 ans	
	Positionnement de la rémunération totale directe (percentile)	Rendement total pour les actionnaires (percentile)	Positionnement de la rémunération totale directe (percentile)	Rendement total pour les actionnaires (percentile)
Chef de la direction	50 P	40 P	60 P	40 P
MHDV	40 P	40 P	50 P	40 P

Les tableaux suivants illustrent également le positionnement relatif du classement du rendement de la RTD et du RTA du chef de la direction en regard du groupe de comparaison en indiquant le positionnement particulier relativement aux huit membres du groupe de comparaison. Tant pour le classement sur 1 an que sur 3 ans en regard du groupe de comparaison, le positionnement du chef de la direction de Sobey's se situe bien à l'intérieur de la zone de la rémunération au rendement, ce qui représente un alignement de sa rémunération en fonction du rendement.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES – CHEF DE LA DIRECTION



● Positionnement des sociétés de comparaison ◆ Positionnement de Sobey's¹⁾

Note :

1) La position de Sobey's inclut l'accord de maintien en poste de juin 2019 pour le chef de la direction décrite à la section de la présente circulaire intitulée « Contrats de travail et ententes relatives à la retraite ».

Les éléments actuels de la rémunération de la haute direction sont présentés sommairement dans le tableau ci-dessous. De plus amples détails sur chaque élément, notamment sur son objectif dans le cadre du régime global de rémunération des membres de la haute direction, ainsi que les décisions prises en matière de rémunération pour l'exercice 2022 qui s'appliquent à chacun de ces membres, figurent dans le tableau suivant.

ÉLÉMENTS ACTUELS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION			
Élément	Forme	Période couverte	Objectifs
Salaire de base	Au comptant	Annuelle	• Tenir compte de l'étendue de la responsabilité, du rendement et de la contribution de chaque membre de la haute direction
Rémunération variable	RPB	Au comptant	• Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement annuels
	RILT	UAR UAD	• Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement sur trois ans
		Unités d'actions spéciales (les « UAS »)	• Récompenser les membres de la haute direction pour le rehaussement de la valeur du placement des actionnaires
		Options d'achat d'actions	• Motiver l'équipe de la haute direction à créer une valeur à long terme pour le placement des actionnaires • Fidéliser les gens de talent en offrant des occasions de rémunération concurrentielle
Autres éléments de la rémunération			
Rente de retraite et avantages sociaux	L'objectif des régimes de retraite de la Société est de fournir des versements périodiques aux participants des régimes durant leur retraite et jusqu'à leur décès en fonction de leurs années de service en tant qu'employés. Les MHDV actuels cotisent à un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées et à un régime de retraite complémentaire à prestations déterminées pour les membres de la haute direction (le « RRCHD PD ») ou à un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction (le « RRCHD CD »). Les MHDV actuels participent au régime d'avantages sociaux de la Société qui offre une assurance médicale, une assurance-médicaments, une assurance dentaire, une assurance contre les maladies graves, une assurance-vie et une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident collectives, une assurance-invalidité de courte durée et une assurance-invalidité de longue durée payée par l'employé.		
Avantages indirects	Des avantages indirects limités sont fournis et comprennent une voiture louée par la Société, un examen médical annuel, une allocation de planification financière pour les membres de la haute direction et une allocation d'adhésion à un club.		

SALAIRE DE BASE	Le salaire de base reflète l'étendue de la responsabilité, du rendement et de la contribution des membres de la haute direction.
------------------------	--

Le comité des RH reçoit le salaire de base annuellement afin de s'assurer qu'il continue de refléter le rendement individuel et les conditions du marché pour les cadres d'Empire et de Sobeys.

Pour l'exercice 2022, en reconnaissance de la contribution et du leadership exceptionnels de M. Medline, et sur la base d'un examen des sociétés comparables d'Empire et de la dynamique du marché, le salaire du chef de la direction a été augmenté à 1,3 million de dollars. En juin 2021, le salaire annuel de base de M. St-Laurent a été augmenté de 650 000 \$ à 682 500 \$ en reconnaissance de sa contribution continue et a été de nouveau augmenté à 750 000 \$ en janvier 2022 lorsqu'il a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation. M. Reindel a reçu une augmentation de salaire, à compter de sa nomination au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière en octobre 2021, qui passe à 600 000 \$ par année.

RÉGIME DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ANNUEL	Le régime de participation aux bénéfices annuel est conçu pour récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement annuel.
---	---

Les attributions incitatives annuelles aux cadres reposent surtout sur des cibles prédéterminées en matière de rendement pour l'exercice. L'atteinte du rendement cible entraîne le versement de paiements incitatifs selon des niveaux cibles. Si le rendement est supérieur aux cibles prédéterminées en matière de rendement, le régime prévoit des versements améliorés jusqu'à un maximum de 200 %. Il est également possible de ne recevoir aucun paiement aux termes du régime. Tous les MHDV participent au RPB de la Société.

L'exercice 2022 de la Société a commencé dans l'incertitude continue provoquée par la pandémie de COVID-19 et, par conséquent, certaines des modifications du régime mises en place dans la conception du RPB de l'exercice 2021 ont été maintenues pour continuer à réduire la volatilité potentielle des attributions. Les fourchettes de rendement pour les mesures de ventes et de profits sont demeurées élargies afin de réduire le risque que les participants au régime, y compris les MHDV, gagnent des primes beaucoup plus élevées au cours d'une année marquée par une grande imprévisibilité financière et opérationnelle continue.

Pour l'exercice 2022, la Société a réintroduit des indicateurs de rendement clés (« **IRC** ») spécifiques dans le RPB pour tous les participants au régime, y compris les MHDV. Les IRC sont établis chaque exercice et dépendent des initiatives clés pour l'exercice déterminées par le conseil. Les IRC pour l'exercice 2022 étaient fondés sur l'atteinte d'objectifs spécifiques liés aux initiatives du projet Horizon et sur les progrès réalisés dans le cadre des initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (« **DÉI** »).

Pour tous les MHDV, 80 % de leur cible RPB reposait sur l'atteinte des objectifs de rendement financier et 20 % sur l'atteinte des IRC. Les deux IRC pour l'exercice 2022 avaient une pondération égale et l'atteinte des IRC ne dépendait pas de la composante de rendement financier visée par l'attribution de PSP.

La composante de rendement financier des attributions aux termes du RPB reposait l'atteinte des cibles annuelles pour le chiffre d'affaires et la rentabilité approuvées par le conseil (c'est-à-dire le rendement « cible »),

avec une pondération de 20 % au titre du chiffre d'affaires et de 60 % au titre de la rentabilité. La rentabilité est définie comme le bénéfice net, compte non tenu des gains en capital.

Les échelles de rendement financier, les niveaux de paiement et l'atteinte de cibles de rendement du RPB pour l'exercice 2022 sont décrits dans le tableau ci-dessous, tandis que la cible du RPB pour l'exercice 2022 et les montants réels attribués à chaque MHDV sont décrits dans le tableau de la présente circulaire intitulé « Paiements au titre du RPB pour l'exercice 2022 ».

Revue de l'exercice : RPB – Attributions au cours du dernier exercice terminé

Les résultats de la Société pour l'exercice 2022 se sont améliorés en comparaison de ceux de l'exercice 2021. Le chiffre d'affaires a atteint la cible, s'établissant à 30,2 milliards de dollars et la rentabilité a dépassé la cible, avec un résultat net déclaré de 745,8 millions de dollars (2,80 \$ par action diluée) contre une cible de 638,4 millions de dollars (2,42 \$ par action diluée). Pour établir le montant des attributions incitatives, la conception du régime exclut les ventes de carburant du chiffre d'affaires. De même, les gains réalisés lors de la vente d'immobilisations sont aussi exclus du résultat net pour l'établissement des attributions incitatives. Les détails du rendement financier de la Société durant d'exercice 2022 peuvent être consultés dans le rapport de gestion de celle-ci pour l'exercice 2022.

Pour le RPB, la cible relative au chiffre d'affaires a été atteinte et 119,8 % de la cible relative au bénéfice a été atteinte. Le paiement qui en résulte au titre du rendement financier correspond à 140,0 %. La Société a fait des progrès significatifs sur les initiatives spécifiques du plan stratégique du projet Horizon et a dépassé les cibles établies dans la carte de pointage des IRC en matière de DÉI pour faire progresser la stratégie relative à l'approche en DÉI. Le paiement total au titre des IRC a été de 28 %. Le paiement total au titre des RPB a été de 168 %, tel qu'il a été approuvé par le conseil.

FOURCHETTES DE RENDEMENT, NIVEAUX DE PAIEMENT ET RENDEMENT DE L'EXERCICE 2022 AU TITRE DU RPB						
Paramètre de rendement	Pondération (% de la cible RPB liée au rendement financier)	Fourchette de rendement financier (en % de la cible)			Cible de rendement atteinte (%)	Total du paiement au titre du RPB (%)
		Seuil	Cible	Maximum		
Chiffre d'affaires d'Empire	20 %	90 %	100 %	110 %	100,0 %	20 %
Rentabilité d'Empire (bénéfice net)	60 %	80 %	100 %	120 %	119,8 %	120 %
IRC	20 %	40 %	100 %	200 %	140,0 %	28 %
Niveau de paiement (en % de l'attribution cible)	100 %	16,5 %	100 %	200 %		168 %

Le paiement au titre du RPB en pourcentage du salaire de base et les attributions au titre du RPB pour chacun des MHDV sont présentées dans le tableau suivant :

PAIEMENTS AU TITRE DU RPB POUR L'EXERCICE 2022						
Nom	Cible au titre du RPB en fin d'exercice (% du salaire de base)	Cible au titre du RPB (\$)¹	Total du paiement au titre du RPB (%)²	Paiement en % du salaire de base (%)³	Attribution au titre du RPB réelle pour l'exercice 2022 (\$)	
Michael Medline	125 %	1 594 929 \$	168 %	210 %	2 679 481	\$
Matt Reindel	75 %	335 018	168 %	110 %	562 829	
Michael Vels	75 %	525 000	168 %	126 %	882 000	
Pierre St-Laurent	100 %	579 127	168 %	139 %	972 934	
Simon Gagné	75 %	397 500	168 %	126 %	667 800	
Vivek Sood	75 %	300 000	168 %	126 %	504 000	

Notes :

- 1) Certains membres de la haute direction visés ont eu des rajustements de salaire et des changements d'objectifs au titre du RPB au cours de l'exercice 2022. Les attributions de RPB sont calculées proportionnellement aux changements de rémunération. Par conséquent, le cas échéant, la cible des RPB est calculée d'après les salaires de base et les taux cibles d'encouragement propres au MHDV tout au long de l'exercice.
- 2) Le versement total au titre des RPB se trouve dans le tableau précédent de la présente circulaire intitulé « Fourchettes de rendement, niveaux de paiement et rendement de l'exercice 2022 au titre du RPB » ci-dessus.
- 3) Le paiement en % du salaire de base est calculé en divisant la prime au titre du RPB de l'exercice 2022 par le salaire de l'exercice. Voir le tableau de la présente circulaire intitulé « Sommaire de la rémunération » pour connaître le salaire de l'exercice.

RÉGIME INCITATIF À LONG TERME	Le RILT a pour principal objectif de motiver les membres de la haute direction de la Société à générer de la valeur pour celle-ci en faisant correspondre une importante partie de leur rémunération totale à l'atteinte d'objectifs financiers à long terme.
--------------------------------------	---

Le RILT de la Société a été établi pour contribuer à motiver les cadres de la Société à créer une valeur à long terme en leur offrant des attributions incitatives liées à une forte croissance durable. Tous les MHDV participant au RILT et les attributions sont étudiées chaque année par le comité des RH. Les participants au RILT peuvent obtenir des unités d'actions attribuées (UAR et/ou UAD) et des options d'achat d'actions, conformément aux modalités du régime relatif aux UAR d'Empire, du régime d'unités d'achat d'actions différées à l'intention de la haute direction (« UADC ») et du régime incitatif à long terme d'Empire, respectivement.

Les régimes relatifs aux UAR et aux UADC prévoient chacun que le comité des RH peut attribuer des UAR ou des UAD qui, en totalité ou en partie, sont acquises en fonction du temps seulement, et peut établir le calendrier d'acquisition des UAR ou des UAD accordées aux termes de chacune de ces attributions, sous réserve d'une période d'acquisition maximum de trois exercices. Les UAR/UAD émises strictement sous forme d'unités dont l'acquisition est fondée sur le temps peuvent également être appelées aux présentes des UAS.

Les participants au RILT doivent faire à l'avance le choix de recevoir toute attribution d'unités d'actions sous forme d'UAR ou d'UAD. Les participants peuvent choisir de recevoir entièrement leurs attributions annuelles fondées sur des unités d'actions ou seulement un pourcentage de leur attribution sous forme d'UAR ou d'UAD. Les critères en matière de rendement, la période de rendement, ainsi que la période d'acquisition

maximum de trois années, seront identiques dans un cas comme dans l'autre. La principale différence résulte du fait que les UAR seront payées peu après la date d'acquisition sous forme d'actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire achetées sur le marché libre, tandis que les UAD deviendront acquises, mais ne seront payables au comptant que lors du départ à la retraite du participant ou si celui-ci démissionne de son poste auprès de la Société. Le choix doit être fait au plus tard le 15 décembre de l'année civile, avant que l'attribution ne soit effectuée. En date de septembre 2020, les MHDV reçoivent au moins 50 % de leurs attributions annuelles fondées sur des unités d'actions sous forme d'UAD jusqu'à ce que les lignes directrices sur la propriété des actions soient respectées.

Pour fixer les niveaux de rendement rattachés aux critères de rendement s'appliquant tant à l'égard des UAR que des UAD, ainsi que les facteurs d'ajustement respectifs, le conseil a l'autorité d'établir un niveau de rendement minimum auquel, ou au-dessous duquel, le facteur d'ajustement sera de zéro et aucune UAR ni UAD ne sera acquise pour la durée visée. Le conseil a aussi l'autorité de modifier ou de rajuster à son gré les mesures de rendement, les niveaux de rendement et les facteurs d'ajustement pendant la durée d'une attribution.

Le conseil peut mettre fin aux régimes relatifs aux UAR et aux UAD, à condition que cela n'ait aucune incidence sur les droits d'un participant qui détient des UAR ou des UAD au moment de la cessation du régime sans son consentement.

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques du RILT de la Société qui s'appliquent à tous les MHDV.

PROGRAMME INCITATIF À LONG TERME ¹⁾			
Forme d'attribution	UAR	UAD ²⁾	Options d'achat d'actions
Moment/forme du paiement	Paiement immédiatement après l'acquisition; versement sous forme d'actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire achetées sur le marché libre	Paiement reporté jusqu'au départ à la retraite; versement au comptant	Paiement lorsque l'option est exercée; versement sous forme d'actions sans droit de vote de catégorie A nouvelles d'Empire
Pondération de l'attribution au titre du RILT	60 % (35 % en fonction du rendement et 25 % en fonction de l'écoulement du temps)		40 %
Nombre d'unités émises	<p>La taille de l'attribution est fondée sur le salaire de base, la cible au titre du RILT, la pondération de l'attribution et le prix de l'octroi.</p> <p>Le formule est la suivante :</p> $\text{Salaire de base} * \text{Cible au titre du RILT} * \text{Pondération des unités d'actions} / \text{Prix de l'attribution} = \# \text{ d'UAR/UAD attribuées}$ <p>Le prix de l'attribution correspond au cours moyen pondéré selon le volume (« CMPV ») des actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire à la Bourse TSX pour les 5 jours précédant le début de la période de rendement applicable.</p> <p>Le nombre d'unités calculé est soumis au comité des RH pour l'approbation du conseil.</p>		<p>La taille de l'attribution est fondée sur le salaire de base, la cible du RILT, la pondération de l'attribution et le prix de l'octroi.</p> <p>La valeur des options d'achat d'actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire est établie annuellement à l'aide du modèle Black-Scholes et cette valeur sert à établir le multiplicateur d'attribution d'options d'achat d'actions, qui est de quatre pour l'exercice 2022.</p> <p>La formule est la suivante :</p> $\text{Salaire de base} * \text{Cible au titre du RILT} * \text{Pondération des options d'achat d'actions} / (\text{Prix d'attribution} * 4) = \# \text{ d'options d'achat d'actions attribuées}$ <p>Le prix d'attribution est le CMPV des actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire à la Bourse TSX pour les 5 jours précédant la date de prise d'effet des options d'achat d'actions.</p> <p>Le nombre d'options d'achat d'actions calculé est soumis au comité des RH pour l'approbation du conseil.</p>
Période de rendement	3 ans		Jusqu'à 8 ans (le régime permet un maximum de 10 ans)
Paramètres de rendement et critères d'acquisition	<p>Le nombre d'unités devenant acquises aux termes d'une attribution dépend de l'écoulement du temps et de l'atteinte de mesures de rendement.</p> <p>Mesures de rendement pour les unités fondées sur le rendement :</p> <p>Bénéfices par action (« BPA ») et rendement des capitaux engagés (« RCE ») reposant sur le bénéfice net.</p>		Les options d'achat d'actions deviennent acquises à raison de 25 % de l'attribution en juin, après la fin de chaque exercice pour les quatre premières années de la durée ³⁾ .
MESURES DE RENDEMENT, NIVEAUX DE RENDEMENT ET FACTEURS D'AJUSTEMENT			
			Facteur d'ajustement (% d'acquisition de l'attribution)
Niveau de rendement	Mesures de rendement		
En-dessous du niveau seuil	BPA	RCE	0 % de l'attribution sera acquis
Au niveau seuil	(pondération de 50 %)	(pondération de 50 %)	30 % de l'attribution seront acquis
Au niveau cible			100 % de l'attribution seront acquis
Au niveau maximum			200 % de l'attribution seront acquis
<p>Chaque année constitue le tiers du critère de rendement pour qu'une attribution soit gagnée. Le rendement peut être réalisé durant une seule année et ne dépend pas de l'atteinte du rendement du BPA et du RCE sur toutes les trois années pour qu'une attribution partielle soit gagnée. Le rendement cible est gagné lorsque la moyenne du rendement du BPA et du RCE sur trois ans correspond à 100 % du rendement cible.</p> <p>À la fin de la période de trois exercices, le comité des HR examine le rendement réel de la Société en regard des mesures de rendement et établit le niveau de rendement atteint pour chaque exercice.</p> <p>Le nombre d'UAR ou d'UAD assujéti au critère d'acquisition fondée sur le rendement qui seront acquises est ajusté à la hausse ou à la baisse, selon le rendement réel en regard des mesures de rendement précisées pour le BPA et le RCE, avec une fourchette de paiement pour les UAR/UAD de zéro fois à deux fois la cible. Le BPA et le RCE au-dessus du niveau seuil et en-dessous du niveau maximum seront calculés au moyen d'une interpolation, à moins qu'ils ne soient spécifiquement au niveau seuil ou au niveau cible où ils seront réputés être respectivement acquis à 30 % et à 100 %. Le nombre d'unités fondées sur l'écoulement du temps qui sont attribuées est alors ajouté aux unités fondées sur le rendement devant devenir acquises pour déterminer le nombre total d'unités devant être acquises.</p> <p>Le nombre total d'unités acquises est alors assujéti à un paramètre relatif (absolu) où la valeur des UAR/UAD gagnées et payées lors de l'acquisition sera modifiée selon la croissance relative sur trois ans des actions sans droit de vote de catégorie A en regard de la croissance des actions cotées en bourse des deux principaux concurrents de la Société dans le domaine de l'épicerie, les Compagnies Loblaw Limitée et Métro Inc. Si la croissance des actions sans droit de vote de catégorie A excède à la fois celle de Loblaw et celle de Métro, les UAR/UAD deviendraient alors acquises à une valeur assortie d'une prime de 10 %. Si la croissance des actions sans droit de vote de catégorie A est inférieure à la fois à celle de Loblaw et à celle de Métro, les UAR/UAD deviendraient alors acquises à une valeur réduite de 10 %. Si la croissance des actions sans droit de vote de catégorie A excède celle de Loblaw ou celle de Métro, ni la prime d'acquisition de 10 % ni la décote d'acquisition de 10 % ne s'appliqueraient.</p> <p>Après l'application du modificateur de la mesure relative, des unités supplémentaires sont ensuite créditées au nombre total d'unités acquises, si le nombre total d'unités acquises a reçu le même traitement que les actions sans droit de vote de catégorie A dans le cadre d'un régime de réinvestissement de dividendes au cours de la période.</p>			

Notes :

- 1) Au cours de l'exercice 2021, des modifications mineures ont été apportées aux régimes d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions concernant la cessation d'emploi, le calcul du prix moyen pondéré en fonction du volume utilisé pour déterminer le nombre d'actions à émettre à partir du gain de l'option et la possibilité pour les actions émises lors d'un exercice sans décaissement d'être vendues par le participant sur le marché par l'intermédiaire du fournisseur de services de gestion des options de la Société.
- 2) Les participants doivent choisir de recevoir des UAD au plus tard le 15 décembre de l'année précédant la date de l'attribution, sans quoi ils se verront émettre des UAR. Pour valoir en septembre 2020, les MHDV reçoivent un minimum de 50 % de leur attribution annuelle en unités d'actions sous forme d'UAD jusqu'à ce que les lignes directrices en matière d'actionariat soient atteintes.
- 3) D'autres options d'achat d'actions émises au chef de la direction ont une période d'acquisition de six ans, comme l'indique la présente circulaire dans la rubrique intitulée « Contrats de travail et ententes relatives à la retraite ».

RILT – Attributions au cours du dernier exercice terminé

Pour l'exercice 2022, le tableau suivant donne les détails des UAR, des UAD et des options d'achat d'actions attribuées aux MHDV.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DU RILT POUR L'EXERCICE 2022													
Nom	Attributions d'UAR et d'UAD									Attributions d'options d'achat d'actions			
	Cible du RILT (en % du salaire de base)	Cible des UAR/UAD (en % du salaire de base)	Nombre total d'UAR/UAD attribuées	Nombre total d'UAR attribuées (selon le temps)	Nombre d'UAR attribuées (selon le rendement)	Nombre d'UAD attribuées (selon le temps)	Nombre d'UAD attribuées (selon le rendement)	Prix d'attribution des UAR/UAD	Valeur des attributions fondées sur des UAR/UAD durant l'exercice 2022 ¹⁾	Cible des options d'achat d'actions (en % du salaire de base)	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Prix d'exercice des options ¹⁾	Valeur des attributions en options d'achat d'actions pour l'exercice 2022 ¹⁾²⁾
Michael Medline	300 %	180 %	59 815	24 923	34 892	–	–	39,12 \$	2 340 000 \$	120 %	148 112	42,13 \$	1 560 000 \$
Matt Reindel	150 %	90 %	12 496	–	–	4 539	7 957	39,12	488 889	60 %	20 887	40,70	207 263
Michael Vels	150 %	90 %	16 104	6 710	9 394	–	–	39,12	630 000	60 %	39 876	42,13	420 000
Pierre St-Laurent	200 %	120 %	17 888	7 453	10 435	–	–	39,12	699 818	80 %	44 235	42,19	466 545
Simon Gagné	150 %	90 %	12 193	5 080	7 113	–	–	39,12	477 000	60 %	30 192	42,13	318 000
Vivek Sood	150 %	90 %	9 202	3 834	5 368	–	–	39,12	360 000	60 %	22 786	42,13	240 000

Notes :

- 1) M. Reindel et M. St-Laurent ont reçu des attributions supplémentaires au prorata à la suite de leurs promotions au cours de l'exercice. La valeur de leurs attributions fondées sur des options d'achat d'actions a été déterminée le 2 juin 2021 pour leurs attributions annuelles, et les 9 décembre 2021 et 10 mars 2021 pour leurs attributions supplémentaires. La valeur dans la colonne Prix d'exercice des options est la valeur moyenne pondérée du prix d'exercice des options pour toutes les attributions émises au cours de l'exercice.
- 2) La valeur des attributions d'UAR, d'UAD et d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2022 été établie en date du 23 juin 2021, soit la date d'attribution.

Les paramètres de rendement, les cibles et l'atteinte des cibles au titre des UAR/UAD de l'exercice 2022 sont décrits dans le tableau « Fourchettes de rendement des UAR/UAD, niveaux de paiement et rendement de l'exercice 2022 » ci-dessous. Comme les fourchettes de rendement du RPB, les fourchettes de rendement au titre du BPA et du RCE pour les UAR et les UAD de l'exercice 2022 ont été augmentées afin de réduire la volatilité potentielle des attributions.

Les cibles de rendement pour les UAR/UAD portent sur la période d'acquisition de trois ans se terminant durant l'exercice 2024. Les cibles du BPA et du RCE pour la période d'acquisition de trois ans sont élaborées en fonction des stratégies commerciales et du rendement d'exploitation prévu de la Société. Ces mesures sont approuvées par le comité des RH et sont élaborées afin de correspondre aux attentes relatives à la croissance du placement des actionnaires.

Le tableau ci-dessous présente les paramètres de rendement concernant le rendement pour l'exercice 2022. Les cibles de rendement des UAR/UAD pour l'exercice 2023 et l'exercice 2024 sont prospectives et seront divulguées au moment de l'acquisition des UAD.

FOURCHETTES DE RENDEMENT DES UAR/UAD, NIVEAUX DE PAIEMENT ET RENDEMENT DE L'EXERCICE 2022					
Paramètre de rendement ²⁾	Rendement cible et fourchette de rendement (en % de la cible) ¹⁾			Cible pour l'exercice 2022	Atteinte de la cible pour l'exercice 2022
	Seuil ³⁾	Cible	Maximum ⁴⁾		
BPA d'Empire	< 85 %	100 %	115 %	2,30 \$	2,74 \$
RCE d'Empire	< 85 %	100 %	115 %	7,48 %	8,35 %

Notes :

- 1) L'atteinte du rendement entre 85 % et 99 % et l'atteinte du rendement entre 101 % et 115 % sont calculées par interpolation.
- 2) Le bénéfice utilisé pour établir le BPA cible et le RCE cible exclut les gains en capital d'Empire et de Sobeyes.
- 3) Le rendement correspondant au seuil dégage une atteinte de 30 % de l'attribution cible. Le rendement qui tombe sous le seuil correspond à une atteinte de 0 % de l'attribution cible.
- 4) Le rendement correspondant au rendement maximum dégage une atteinte de 200 % de l'attribution cible.

Les UAR et UAD attribuées pour l'exercice 2020 ont été acquises et sont arrivées à échéance à la fin de l'exercice 2022. Le nombre total d'unités acquises a fait l'objet d'un rajustement de la mesure relative (la croissance absolue sur trois ans du cours de l'action sans droit de vote de catégorie A d'Empire comparativement à la croissance équivalente du cours de l'action de Les Compagnies Loblaw Limitée et de Métro Inc.). Comme la croissance du cours de l'action sans droit de vote de catégorie A d'Empire était inférieure à celle de Loblaw et de Métro, les UAR et les UAD ont été acquises à une valeur réduite de 10 %, ce qui a donné lieu à une réalisation globale de 122,50 %.

Retraite et avantages sociaux

Les employés admissibles de la Société participent à un régime de retraite à cotisations déterminées (« CD ») qui est enregistré en vertu des lois de la Nouvelle-Écosse intitulées *Pension Benefits Act* et *Income Tax Act* (« LIR »). Les contributions à tous les régimes sont assujetties aux limites permises en vertu de la LIR. À la retraite, les crédits des employés aux termes des régimes peuvent être utilisés notamment aux fins de la constitution d'une rente qui procure un revenu de retraite payable du vivant du retraité et qui est versé par la suite à son conjoint survivant. Si le retraité fait ce choix, le revenu de retraite peut comporter certaines périodes de paiement garanti.

La Société a plusieurs régimes CD, tel que l'indique le tableau ci-dessous, auxquels les MHDV participent dans le cadre du régime des membres de la haute direction. Tous les MHDV, sauf un seul, participent au régime de retraite complémentaire à prestations déterminées (« PD ») à l'intention de la haute direction (le « RRCHD »), tel qu'il est indiqué ci-dessous. M. Reindel participe au nouveau RRCHD CD de la Société et est le premier participant admis à ce régime. Les gains réguliers aux fins des régimes décrits ci-dessous correspondent au salaire de base/à la rémunération de base.

Régime de retraite	Type de régime	Survol du régime
Régime à l'intention des employés	CD	<p>Admissibilité – Employés admissibles à temps plein et à temps partiel</p> <p>Contribution et jumelage – Contribution exigée de 2,5 % des gains réguliers, jumelée à 100 % par la Société</p> <p>Contributions volontaires – Les membres peuvent verser des contributions additionnelles non jumelées jusqu'à concurrence de 10 % de leurs gains réguliers, sous réserve des limites prescrites en vertu de la LIR.</p> <p>Certains membres faisant partie de la direction sont admissibles à un jumelage par la Société pour la première tranche de 2 % de toute contribution volontaire.</p> <p>Paiement des prestations – Déclenché à la première des deux dates suivantes : la cessation d'emploi ou la fin de l'année civile au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans. Les prestations qui comprenaient des cotisations jumelées par la Société sont immobilisées en fonction des normes minimales provinciales applicables et sont transférables à un compte de retraite immobilisé (« CRI »), à un fonds de revenu viager (« FRV ») ou à un autre régime de retraite enregistré, ou peuvent être utilisées pour acheter une rente viagère, selon le cas. Les prestations qui comprennent des cotisations de membre non jumelées ne sont pas immobilisées et peuvent être accessibles pendant l'emploi sous réserve d'une retenue d'impôt et d'une suspension des cotisations de membre pendant les 12 mois suivant le retrait; si ces prestations sont accessibles au moment de la cessation d'emploi ou après, elles peuvent être payées au comptant sous réserve d'une retenue d'impôt ou transférées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (« REER »), un fonds de revenu enregistré (« FRE ») ou un autre régime de retraite enregistré, ou utilisées pour acheter une rente viagère.</p> <p>Prestations de décès – Payables à un conjoint admissible selon les normes minimales provinciales; s'il n'y a pas de conjoint admissible, les prestations de décès sont payables au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) et s'il n'y a pas de bénéficiaire désigné, elles sont payables à la succession du membre.</p> <p>Âge de la retraite anticipée – Les prestations sont payables dès l'âge de 55 ans, sous réserve d'une cessation d'emploi.</p> <p>Âge normal de la retraite – 65 ans</p>
Régime à l'intention des cadres supérieurs	CD	<p>Admissibilité – Employés définis comme faisant partie des cadres supérieurs</p> <p>Contribution et jumelage – Le membre doit verser une contribution de 2 500 \$ par année. La Société verse en contribution un montant correspondant à 6 % des gains réguliers de chaque membre, sous réserve des limites permises en vertu de la LIR.</p> <p>Contributions volontaires – Les membres peuvent effectuer des contributions additionnelles non jumelées jusqu'à concurrence de 10 % de leurs gains réguliers, sous réserve des limites permises en vertu de la LIR.</p> <p>Paiement des prestations – Déclenché à la première des deux dates suivantes : la cessation d'emploi ou la fin de l'année civile au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans. Les prestations qui comprenaient des cotisations jumelées par la Société sont immobilisées en fonction des normes minimales provinciales applicables et sont transférables à un CRI, à un FRV ou à un autre régime de retraite enregistré, ou peuvent être utilisées pour acheter une rente viagère, selon le cas. Les prestations qui comprennent des cotisations de membre non jumelées ne sont pas immobilisées et peuvent être accessibles pendant l'emploi sous réserve d'une retenue d'impôt et d'une suspension des cotisations de membre pendant les 12 mois suivant le retrait; si ces prestations sont accessibles au moment de la cessation d'emploi ou après, elles peuvent être payées au comptant sous réserve d'une retenue d'impôt ou transférées dans un REER, un FRE ou un autre régime de retraite enregistré, ou utilisées pour acheter une rente viagère.</p> <p>Prestations de décès – Payables à un conjoint admissible selon les normes minimales provinciales; s'il n'y a pas de conjoint admissible, les prestations de décès sont payables au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) et s'il n'y a pas de bénéficiaire désigné, elles sont payables à la succession du membre.</p> <p>Âge de la retraite anticipée – Les prestations sont payables dès l'âge de 55 ans, sous réserve d'une cessation d'emploi.</p> <p>Âge normal de la retraite – 65 ans</p>
Régime à l'intention de la haute direction	CD	<p>Admissibilité – Employés définis comme faisant partie de la haute direction, y compris les MHDV</p> <p>Contribution et jumelage – Le membre doit verser une contribution de 3 500 \$ par année. La Société verse en contribution un montant égal à 12 % des gains réguliers de chaque membre, sous réserve des limites permises en vertu de la LIR.</p> <p>Contributions volontaires – Les membres peuvent verser des contributions additionnelles non jumelées, sous réserve des limites permises en vertu de la LIR.</p> <p>Paiement des prestations – Déclenché à la première des deux dates suivantes : la cessation d'emploi ou la fin de l'année civile au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans. Les prestations qui comprenaient des cotisations jumelées par la Société sont immobilisées en fonction des normes minimales provinciales applicables et sont transférables à un CRI, à un FRV ou à un autre régime de retraite enregistré, ou peuvent être utilisées pour acheter une rente viagère, selon le cas. Les prestations qui comprennent des cotisations de membre non jumelées ne sont pas immobilisées et peuvent être accessibles pendant l'emploi sous réserve d'une retenue d'impôt et d'une suspension des cotisations de membre pendant les 12 mois suivant le retrait; si ces prestations sont accessibles au moment de la cessation d'emploi ou après, elles peuvent être payées au comptant sous réserve d'une retenue d'impôt ou transférées dans un REER, un FRE ou un autre régime de retraite enregistré, ou utilisées pour acheter une rente viagère.</p> <p>Prestations de décès – Payables à un conjoint admissible selon les normes minimales provinciales; s'il n'y a pas de conjoint admissible, les prestations de décès sont payables au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) et s'il n'y a pas de bénéficiaire désigné, elles sont payables à la succession du membre.</p> <p>Âge de la retraite anticipée – Les prestations sont payables dès l'âge de 55 ans, sous réserve d'une cessation d'emploi.</p> <p>Âge normal de la retraite – 65 ans</p>

Régime de retraite	Type de régime	Survol du régime
Régime de retraite complémentaire à prestations déterminées à l'intention de la haute direction	PD	<p>Admissibilité – MHDV, ainsi que certains autres cadres supérieurs, admissibles et admis au RRCHD avant janvier 2020. Selon les dispositions de ce régime, des paiements supplémentaires seront versés à ces membres de la haute direction lors de la retraite si le niveau des paiements qui leur sont versés aux termes du régime à l'intention de la haute direction n'atteint pas certains niveaux cibles.</p> <p>Méthodologie de calcul – Les niveaux cibles sont établis à une accumulation annuelle de 2 % par année de service décomptée pour un maximum de 60 % de la moyenne des gains annualisés ouvrant droit à pension du membre de la haute direction (salaire de base) durant les 60 mois de service continu précédant la date du départ à la retraite du membre de la haute direction.</p> <p>Acquisition – Les participants ont droit à leur prestation accumulée après avoir atteint l'âge de 55 ans avec cinq années de service à partir de la date d'embauche en qualité d'employé permanent.</p> <p>Paiement des prestations – Sous réserve que le participant satisfasse aux exigences d'acquisition des droits ci-dessus. Si le participant satisfait à cette exigence, il peut toucher ses prestations :</p> <ul style="list-style-type: none"> à l'âge de la retraite le plus précoce de 55 ans, sous réserve de la cessation d'emploi, où son revenu de retraite cible total est réduit de 5 % pour chaque année de retraite anticipée avant son 62^e anniversaire; à l'âge le plus précoce de la retraite sans réduction, soit 62 ans, sous réserve d'une cessation d'emploi sans pénalité; ou à l'âge normal de la retraite de 65 ans, sous réserve d'une cessation d'emploi sans pénalité. <p>Prestations de décès avant la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> Avant l'âge de 55 ans : Si le participant demeure à l'emploi de la Société et a complété cinq années de service, son conjoint admissible, son ou ses bénéficiaires désignés ou sa succession recevront une somme forfaitaire (au comptant et assujettie à une retenue d'impôt) égale au montant qu'ils auraient reçu si l'emploi avait pris fin au moment du décès. À partir de 55 ans : Si le participant a un conjoint admissible à la date du décès du participant, celui-ci recevra une pension immédiate égale à 60 % de la pension qu'il aurait reçue si le participant avait pris sa retraite à la date du décès du participant. Si le participant n'a pas de conjoint admissible à la date de son décès, le ou les bénéficiaires désignés recevront une pension immédiate payable pendant 120 mois égale à la pension qu'ils auraient reçue si le participant avait pris sa retraite à la date de son décès. <p>Prestations de décès après la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> Si le participant a un conjoint admissible à la retraite, sa forme normale de pension est une prestation réversible de 60 %, ce qui signifie que son conjoint admissible recevra une pension viagère égale à 60 % de la pension du participant. D'autres formes de pension sont disponibles sur une base d'équivalence actuarielle (p. ex. la pension du participant est réduite pour permettre des niveaux plus élevés de prestations réversibles par rapport à 60 %). Si le participant n'a pas de conjoint admissible au moment de la retraite, il n'y a pas d'autres prestations payables après le décès du participant.
Régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées à l'intention de la haute direction	CD	<p>Admissibilité – Les MHDV ainsi que certains autres cadres. À compter de janvier 2020, les nouveaux participants admissibles au RRCHD seront admis au RRCHD CD. En vertu des dispositions de ce régime, la Société verse un montant supplémentaire au RRCHD CD, égal à la différence entre 16 % des gains réguliers du participant et la cotisation de la Société au régime des cadres supérieurs.</p> <p>Méthode de calcul – Les cotisations aux termes du RRCHD CD sont fondées sur les montants restants requis pour atteindre 16 % des gains réguliers, après que les plafonds de la LIR sont atteints aux termes du régime à l'intention de la haute direction (c'est-à-dire que la cotisation de 3 500 \$ du participant ainsi que la cotisation de 12 % de la Société sont versées au régime à l'intention de la haute direction).</p> <p>Acquisition des droits – Immédiate</p> <p>Paiement des prestations – Les participants sont admissibles à recevoir le solde théorique du RRCHD CD lorsqu'ils cessent d'être employés par la Société. Tous les paiements de prestations sont versés au comptant, moins les retenues d'impôt applicables.</p> <p>Prestations de décès – Le solde théorique du RRCHD CD est payable à leur conjoint admissible, à leur(s) bénéficiaire(s) désigné(s) ou à leur succession, selon le cas.</p>

Modifications de la rémunération pour l'exercice 2023

Durant l'exercice 2023, tous les MHDV continueront d'avoir une tranche de 20 % de leur attribution cible au titre du RPB associée à des objectifs précis liés au succès de la réalisation des initiatives relatives au projet Horizon, des initiatives de développement durable, ainsi qu'à la progression attendue des initiatives en matière de DÉI. Une tranche de 80 % de leur attribution au titre du RPB pour l'exercice 2023 sera associée à la réalisation du chiffre d'affaires et du résultat net cibles d'Empire, dont une tranche de 55 % sera pondérée en fonction du bénéfice net et une tranche de 25 %, du chiffre d'affaires.

Pour mieux correspondre aux pratiques du marché, pour les MHDV et les autres cadres supérieurs, à compter de l'exercice 2023, la pondération de l'attribution au titre du RILT liée aux UAR/UAD passera de 60 % à 75 % de leur attribution cible au titre du RILT et les options d'achat d'actions passeront de 40 % à 25 %. L'attribution de 75 % d'UAR/UAD

sera acquise à raison de deux tiers en fonction du rendement et d'un tiers en fonction du temps écoulé.

En ce qui concerne les UAR/UAD émises dans le cadre du régime, les deux paramètres de rendement applicables aux unités d'actions resteront le BPA et le RCE pour l'exercice 2023, mais la pondération passera à 70 % et à 30 %, respectivement.

À compter de l'exercice 2023, M. Medline s'est vu accorder une allocation annuelle d'avantages indirects flexibles de 120 000 \$ qu'il pourra utiliser pour des éléments tels que les déplacements.

Avec effet en septembre 2022, en reconnaissance de leurs contributions continues à la Société, les salaires de base de M. Gagné et de M. Sood seront augmentés à 556 500 \$ et à 425 000 \$, respectivement.

Rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau ci-dessous présente la rémunération gagnée pour les services rendus au cours des trois derniers exercices par les personnes qui étaient des MHDV au cours de l'exercice 2022 :

Nom et fonction principale	Année	Salaire ¹⁾	Attributions fondées sur des actions ²⁾	Attributions fondées sur des options ³⁾⁴⁾	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres		Valeur du régime de retraite ⁵⁾	Toute autre rémunération ⁶⁾	Rémunération totale
					Annuelle (RPB)				
Michael Medline Président et chef de la direction	2022	1 275 774 \$	2 340 000 \$	1 560 000 \$	2 679 481 \$	737 000 \$	59 030 \$	8 651 285 \$	
	2021	1 124 994	1 856 250	1 237 500	2 714 063	496 000	62 548	7 491 355	
	2020	1 109 610	1 856 250	8 137 500	1 406 250	471 000	55 075	13 035 685	
Matt Reindel Vice-président exécutif et chef de la direction financière ⁷⁾	2022	511 180 \$	488 889 \$	207 263 \$	562 829 \$	50 000 \$	2 291 \$	1 822 452 \$	
	2021	422 153	456 000	102 000	393 720	25 000	1 350	1 400 223	
	2020	284 618	212 637	70 879	141 758	17 000	33 505	760 397	
Michael Vels Vice-président exécutif et chef du développement ⁷⁾	2022	699 992 \$	630 000 \$	420 000 \$	882 000 \$	112 000 \$	3 192 \$	2 747 184 \$	
	2021	699 992	630 000	420 000	1 013 250	134 000	3 188	2 900 430	
	2020	684 608	1 050 000	700 000	525 000	152 000	2 811	3 114 419	
Pierre St-Laurent Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2022	697 213 \$	699 818 \$	466 545 \$	972 934 \$	831 000 \$	3 192 \$	3 670 702 \$	
	2021	649 994	585 000	390 000	940 875	(62 000)	3 188	2 507 057	
	2020	636 275	1 235 000	390 000	487 500	946 000	4 476	3 699 251	
Simon Gagné Vice-président exécutif et chef de la direction des ressources humaines	2022	529 991 \$	477 000 \$	318 000 \$	667 800 \$	20 000 \$	95 909 \$	2 108 700 \$	
	2021	529 991	477 000	318 000	767 175	48 000	95 905	2 236 071	
	2020	524 609	477 000	318 000	397 500	248 000	95 528	2 060 637	
Vivek Sood Vice-président exécutif, entreprises connexes	2022	400 004 \$	360 000 \$	240 000 \$	504 000 \$	(17 000) \$	3 192 \$	1 490 196 \$	
	2021	396 158	360 000	240 000	579 000	170 000	3 188	1 748 346	
	2020	375 005	337 500	225 000	281 250	(8 000)	2 811	1 213 566	

Notes :

- Les montants dans cette colonne représentent le salaire gagné au cours de l'exercice. Certains MHDV ont eu des rajustements de salaire au cours de l'exercice et le salaire gagné dans cette colonne est donc le salaire proportionnel pour le temps écoulé à chaque taux tout au long de l'exercice.
- Les montants indiqués dans cette colonne représentent la valeur de rémunération des UAR/UAD attribuées, y compris les attributions spéciales émises à M. Vels et à M. St-Laurent durant l'exercice 2020.
- Les montants indiqués dans cette colonne représentent la valeur de la rémunération des options d'achat d'actions accordées aux termes du RILT, tel qu'il est indiqué ci-après :
 - au cours de l'exercice 2022, des options d'achat d'actions ont été attribuées à M. Medline, à M. Vels, à M. Gagné et à M. Sood à un prix d'attribution de 42,13 \$. Le comité des RH a utilisé 20 % du prix d'attribution pour estimer la valeur en termes de rémunération de chaque option. En conséquence, la valeur de rémunération par option d'achat d'actions s'est établie à 8,43 \$. Aux fins comptables, les options d'achat d'actions ont été évaluées à l'aide du modèle d'établissement du prix des options Black-Scholes à 10,10 \$ par option d'achat d'actions, soit 1,67 \$ de plus que la valeur de rémunération utilisée pour établir les attributions d'options d'achat d'actions. Les attributions à M. Medline, à M. Vels, à M. Gagné et à M. Sood ont été évaluées à des fins comptables à 1 420 538 \$, à 382 450 \$, à 289 571 \$ et à 218 540 \$, respectivement. Au cours de l'exercice 2022, les options d'achat d'actions émises à l'intention de M. Reindel et de M. St-Laurent l'ont été à un prix moyen pondéré de 40,70 \$ et 42,19 \$, respectivement. Le comité des RH a utilisé 20 % du prix d'attribution pour estimer la valeur de rémunération de chaque option. Par conséquent, la valeur de rémunération par option d'achat d'actions était de 8,38 \$, en fonction d'une moyenne pondérée. À des fins comptables, les options d'achat d'actions ont été évaluées à l'aide du modèle d'évaluation des options de Black-Scholes dans une fourchette de 8,39 \$ à 10,10 \$ par option d'achat d'actions, ce qui est supérieur à la valeur de rémunération utilisée pour déterminer les attributions d'options d'achat d'actions dans une fourchette de 0,01 \$ à 1,72 \$. Les attributions à M. Reindel et à M. St-Laurent ont été évaluées à des fins comptables à 189 099 \$ et à 424 000 \$, respectivement;
 - au cours de l'exercice 2021, des options d'achat d'actions ont été attribuées à un prix d'attribution de 30,82 \$. Le comité des RH a utilisé 20 % du prix d'attribution pour estimer la valeur de rémunération de chaque option. Par conséquent, la valeur de rémunération par option d'achat d'actions était de 7,71 \$. À des fins comptables, les options d'achat d'actions ont été évaluées à l'aide du modèle d'évaluation des options de Black-Scholes à 7,17 \$ par option d'achat d'actions, soit 0,54 \$ de moins que la valeur de rémunération utilisée pour déterminer les attributions d'options d'achat d'actions. Les attributions à M. Medline, à M. Reindel, à M. Vels, à M. St-Laurent, à M. Gagné et à M. Sood ont été évaluées à des fins comptables à 1 367 046 \$, 112 673 \$, 463 964 \$, 430 824 \$, 351 284 \$ et 265 120 \$, respectivement; et
 - au cours de l'exercice 2020, des options d'achat d'actions ont été attribuées à un prix d'attribution de 31,33 \$. Le comité des RH a utilisé 25 % du prix d'attribution pour estimer la valeur en termes de rémunération de chaque option. En conséquence, la valeur de rémunération par option d'achat d'actions s'est établie à 7,83 \$. Aux fins comptables, les options d'achat d'actions ont été évaluées à l'aide du modèle d'établissement du prix des options Black-Scholes à 6,79 \$ par option d'achat d'actions, soit 1,04 \$ de moins que la valeur de rémunération utilisée pour établir les attributions d'options d'achat d'actions. Les attributions consenties à M. Medline, M. Vels, M. St-Laurent, M. Gagné et M. Sood ont été respectivement évaluées aux fins comptables à 1 066 616 \$, à 603 332 \$, à 336 143 \$ à 274 089 \$ et à 193 928 \$. Pour M. Reindel, les options d'achat d'actions ont été attribuées à un prix d'attribution de 36,86 \$. Le comité des RH a utilisé 25 % du prix d'attribution pour estimer la valeur de rémunération de chaque option. Par conséquent, la valeur de rémunération par option d'achat était de 9,22 \$. À des fins comptables, les options d'achat d'actions ont été évaluées à l'aide du modèle d'établissement du prix des options Black-Scholes à 8,11 \$ par option d'achat d'actions, soit 1,11 \$ de moins que la valeur de rémunération utilisée pour déterminer les attributions d'options d'achat d'actions. L'attribution à M. Reindel a été évaluée à 59 227 \$.
- Durant l'exercice 2020, 1 000 000 d'options d'achat d'actions additionnelles ont été attribuées à M. Medline, tel qu'il est décrit à la section de la présente circulaire intitulée « Contrats de travail et ententes relatives à la retraite ». La juste valeur marchande des options d'achat d'actions à la date d'attribution a été estimée à 6 900 000 \$ à l'aide du modèle d'établissement du prix des options Monte Carlo. La valeur réelle, le cas échéant, que M. Medline pourrait réaliser sur ses options d'achat d'actions dépend du respect de conditions fondées sur l'écoulement du temps et fondées le rendement qui sont préalables à l'acquisition. La valeur cible de l'attribution de maintien en poste, ramenée sur une base annuelle, s'établit à 1 150 000 \$ (6 900 000 \$ divisés par 6 ans).
- La valeur du régime de retraite correspond à la variation attribuable à des éléments rémunérables décrite dans la section de la présente circulaire intitulée « Régimes de retraite, prestations et autre rémunération – Tableau des régimes à prestations déterminées ».
- Pour M. Gagné, les montants indiqués dans cette colonne incluent une indemnité de démantèlement pour chacun des exercices 2022, 2021 et 2020. Toutes les autres rémunérations incluent également des primes versées au chapitre de l'assurance-vie et en cas de décès et de mutilations accidentelles collectives pour les MHDV. À l'exception de M. Medline, la valeur des avantages indirects n'a pas dépassé 50 000 \$ au total ou 10 % ou plus du salaire des MHDV et n'est donc pas incluse dans cette colonne. Pour M. Medline, la valeur des avantages indirects, incluant une voiture de fonction, l'adhésion à un centre de conditionnement, les frais médicaux pour les membres de la haute direction et des frais de planification financière, a excédé 50 000 \$ au total et a donc été incluse.
- En octobre 2021, M. Reindel a été nommé au poste de vice-président exécutif et chef de la direction financière et M. Vels a effectué la transition de son rôle de chef de la direction financière à celui de vice-président exécutif et chef du développement.

Attributions au titre d'un régime incitatif

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ET DES ACTIONS EN COURS									
Nom	Exercice de l'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
		Titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹⁾	Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ³⁾	
Michael Medline	2022	148 112	42,13 \$	Juin 2029	– \$	59 815	2 515 221 \$	– \$	
	2021	200 762	30,82	Juin 2028	2 254 557	59 041	2 482 674	–	
	2020	157 995	31,33	Juin 2027	1 693 706	–	–	3 371 564	
	2020 ⁴⁾	1 000 000	31,33	Juin 2027	10 720 000	–	–	–	
	2019	175 623	25,68	Juin 2026	2 874 949	–	–	4 246 798	
	2018	66 096	19,06	Juin 2025	1 519 547	–	–	3 800 942	
	2017	–	–	–	–	–	–	951 465	
Matt Reindel	2022	20 887	40,70 \$	Juin 2029	31 190 \$	12 496	525 457 \$	– \$	
	2021	16 547	30,82	Juin 2028	185 823	13 857	582 687	–	
	2020	7 691	36,86	Juin 2027	39 916	–	–	398 932	
Michael Vels	2022	39 876	42,13 \$	Juin 2029	– \$	16 104	667 173 \$	– \$	
	2021	68 137	30,82	Juin 2028	765 179	20 038	842 598	–	
	2020	89 370	31,33	Juin 2027	958 046	–	–	1 906 584	
	2019	14 020	25,68	Juin 2026	229 507	–	–	1 355 524	
	2018	–	19,06	Juin 2025	–	–	–	2 449 202	
Pierre St-Laurent	2022	44 235	42,19 \$	Juin 2029	– \$	17 888	752 190 \$	– \$	
	2021	63 270	30,82	Juin 2028	710 522	18 606	782 382	–	
	2020	49 792	31,33	Juin 2027	533 770	21 227	892 595	1 062 126	
	2019	12 851	25,68	Juin 2026	210 371	–	–	1 242 493	
	2018	–	–	–	–	–	–	886 708	
	2017	–	–	–	–	–	–	253 057	
Simon Gagné	2022	30 192	42,13 \$	Juin 2029	– \$	12 193	512 716 \$	– \$	
	2021	51 589	30,82	Juin 2028	579 344	15 171	637 941	–	
	2020	40 600	31,33	Juin 2027	435 232	–	–	865 858	
	2019	46 261	25,68	Juin 2026	757 293	–	–	1 118 152	
	2018	–	–	–	–	–	–	1 254 015	
	2017	–	–	–	–	–	–	686 130	
	2016	43 761	30,25	Juin 2023	516 380	–	–	–	
Vivek Sood	2022	22 786	42,13 \$	Juin 2029	– \$	9 202	386 944 \$	– \$	
	2021	29 202	30,82	Juin 2028	327 938	11 450	481 473	–	
	2020	14 364	31,33	Juin 2027	153 982	–	–	612 508	
	2019	8 763	25,68	Juin 2026	143 450	–	–	846 929	
	2018	–	–	–	–	–	–	886 708	
	2017	–	–	–	–	–	–	228 163	

Notes :

- 1) Les montants indiqués dans cette colonne sont fondés sur le cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A de 42,05 \$ le 6 mai 2022.
- 2) Les montants indiqués dans cette colonne sont fondés sur le cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A de 42,05 \$ le 6 mai 2022 et supposent que les mesures de rendement cibles seront atteintes à 100 %; le paiement réel se situant entre 0 % et 200 %.
- 3) Les montants indiqués dans cette colonne représentent les valeurs de paiement pour les unités d'actions acquises qui n'ont pas encore été payées en date du 7 mai 2022, tout particulièrement :
 - a. pour l'exercice 2020, les attributions d'UAD pour l'exercice 2020, qui sont devenues acquises à 122,50 % de l'attribution cible accordée, plus les unités de dividendes supplémentaires qui auraient été gagnées au cours de la durée. La valeur de paiement pour toutes les attributions est établie à 42,63 \$, soit le CMPV immédiatement avant la date d'acquisition;
 - b. pour l'exercice 2019, les attributions d'UAD pour l'exercice 2019, qui sont devenues acquises à 140,27 % de l'attribution cible accordée, plus les unités de dividendes supplémentaires qui ont été gagnées depuis que l'attribution a été acquise, le 1^{er} mai 2021. La valeur marchande pour toutes les attributions acquises est fondée sur le cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A de 42,05 \$ le 6 mai 2022; et
 - c. pour l'exercice 2018, les attributions d'UAD pour l'exercice 2018, qui sont devenues acquises à 130,30 % de l'attribution cible accordée, plus les unités de dividendes supplémentaires qui ont été gagnées depuis que l'attribution a été acquise, le 2 mai 2020. La valeur marchande pour toutes les attributions acquises est fondée sur le cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A de 42,05 \$ le 6 mai 2022.
- 4) Les options d'achat d'actions indiquées dans cette colonne sont celles qui ont été émises conformément à l'attribution de maintien en poste décrite dans la section de la présente circulaire intitulée « Contrats de travail et ententes relatives à la retraite ».

À l'exception de M. Reindel, tous les MHDV ont exercé des options d'achat d'actions durant l'exercice 2022. Voir les notes afférentes au tableau intitulé « Options d'achat d'actions en cours » dans la présente circulaire pour des renseignements au sujet des gains réels réalisés lors de l'exercice d'options. Voir l'Annexe B pour plus de renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions.

Le texte suivant donne les grandes lignes des attributions aux termes du régime incitatif qui sont devenues acquises ou qui ont été gagnées durant l'exercice 2022.

Selon les modalités du régime d'options d'achat d'actions, à la fin de l'exercice 2022, les options d'achat d'actions attribuées pour les exercices 2014 à 2018 étaient acquises à 100 %, les options attribuées pour l'exercice 2019 étaient acquises à 75 %, les options attribuées pour l'exercice 2020 étaient acquises à 50 % et les options attribuées pour l'exercice 2021 étaient acquises à 25 %.

Pour les attributions fondées sur des actions, les UAR et les UAD attribuées pour l'exercice 2020 sont devenues acquises et sont venues à échéance à la fin de l'exercice 2022. Ces UAR et UAD ont été acquises durant l'exercice 2020 à 122,50 % de l'attribution cible, qui comprend la réduction de 10 % de la valeur de paiement découlant du rajustement de la mesure relative. La valeur de paiement pour toutes les attributions est établie à 42,63 \$, soit le CMPV immédiatement avant la date d'acquisition.

Les montants présentés dans la colonne « Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice » représente le total des paiements au titre du RPB pour l'exercice 2022.

ATTRIBUTIONS AUX TERMES D'UN RÉGIME INCITATIF - VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE			
Nom	Attributions fondées sur des options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondée sur des titres de capitaux propres - Valeur gagnée au cours de l'exercice
Michael Medline	7 583 021 \$	3 371 564 \$	2 679 481 \$
Matt Reindel	842 842	398 932	562 829
Michael Vels	1 147 240	1 906 584	882 000
Pierre St-Laurent	1 127 993	1 062 126	972 934
Simon Gagné	2 699 598	865 858	667 800
Vivek Sood	590 895	612 508	504 000

Le tableau suivant présente l'ensemble des renseignements relatifs à tous les régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de la Société.

NOMBRE TOTAL DES TITRES DISPONIBLES AUX FINS D'ÉMISSION AUX TERMES DE TOUS LES RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ							
Catégorie de régime	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice d'options, de bons de souscription et de droits en circulation			Nombre de titres restant à émettre dans le cadre de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres		Nombre total de titres à émettre dans le cadre de régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres	
	Nombre	% d'actions émises et en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré	Nombre	% d'actions émises et en circulation	Nombre	% d'actions émises et en circulation
Régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres approuvés par les actionnaires	4 007 326	1,5 %	31,33 \$	3 840 731	1,5 %	7 848 057	3,0 %
Régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	néant	néant	néant	néant	néant	néant	néant
Total	4 007 326	1,5 %	31,33 \$	3 840 731	1,5 %	7 848 057	3,0 %

Un maximum de 7 848 057 actions sans droit de vote de catégorie A peuvent être émises en vertu du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente 4,8 % du total des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation, ou 3,0 % du total combiné des actions sans droit de vote de catégorie A et des actions ordinaires de catégorie B en circulation de la Société au 7 mai 2022.

Un total de 4 007 326 options d'achat d'actions étaient en circulation au cours de l'exercice terminé le 7 mai 2022. Ces options d'achat d'actions peuvent être exercées en actions sans droit de vote de catégorie A et représentent 2,5 % du total des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation, ou 1,5 % du total combiné des actions sans droit de vote

de catégorie A et des actions ordinaires de catégorie B en circulation de la Société au 7 mai 2022. Un total de 3 840 731 options d'achat d'actions supplémentaires peuvent être accordées en vertu du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente 2,3 % du total des actions de catégorie A sans droit de vote en circulation, ou 1,5 % du total combiné des actions de catégorie A sans droit de vote et des actions ordinaires de catégorie B en circulation de la Société au 7 mai 2022. En comparaison, à la fin de l'exercice 2021, un total de 4 361 032 options d'achat d'actions étaient en circulation, ce qui représentait 2,6 % du total des actions de catégorie A sans droit de vote en circulation, ou 1,6 % du total combiné des actions de catégorie A sans droit de vote et des actions ordinaires de catégorie B en circulation de la Société.

Le tableau ci-dessous indique le nombre d'options d'achat d'actions en cours et le prix d'exercice moyen pondéré en date du 7 mai 2022.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS EN COURS		
	Nombre d'options	Prix d'exercice moyen pondéré
Solde au début de l'exercice	4 361 032	27,96 \$
Attribuées ¹⁾	610 692	42,05
Exercées ²⁾	(936 807)	22,55
Expirées	(9 582)	26,39
Ayant fait l'objet d'une renonciation	(18 009)	37,69
Solde à la fin de l'exercice	4 007 326	31,33 \$
Options d'achat d'actions pouvant être exercées à la fin de de l'exercice	1 212 083	

Notes :

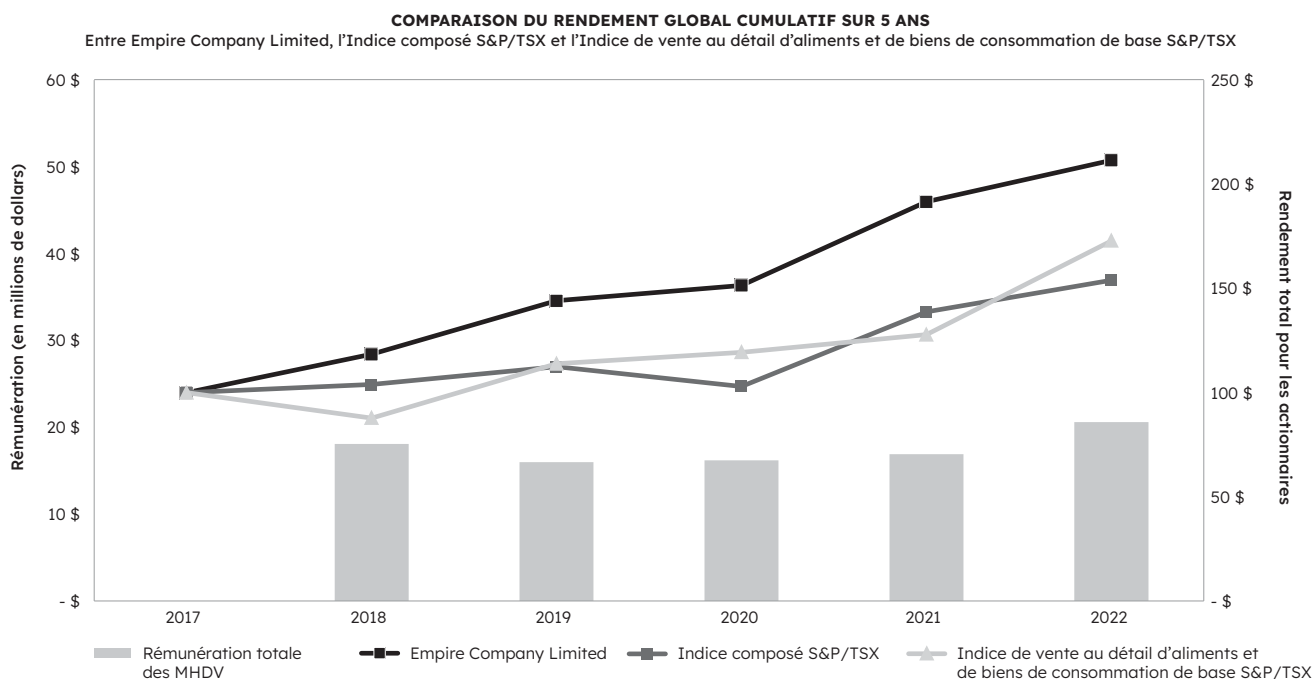
- 1) Le taux d'épuisement annuel de la Société aux termes du régime d'options d'achat d'actions, calculé tel qu'il est décrit au paragraphe 613(p) du Guide à l'intention des sociétés de la TSX, était 0,5 % en 2022, 0,5 % en 2021 et 0,6 % en 2020. Le taux d'épuisement correspond au quotient du nombre de titres attribués durant la période d'exercice, divisé par le nombre moyen pondéré d'actions sans droit de vote de catégorie A et d'actions ordinaires de catégorie B de la Société en circulation le dernier jour de l'exercice visé.
- 2) Tous les MHDV, sauf un seul, ont exercé des options d'achat d'actions au cours de l'exercice 2022. Au total, les dirigeants de la Société ont réalisé des gains de 9 860 513 \$ lors de l'exercice d'options au cours de l'exercice 2022, calculés comme le produit du nombre d'options exercées, multiplié par la différence entre le cours du marché à la date de l'exercice et le prix d'exercice des options exercées. Sur les 9 860 513 \$ réalisés : M. Medline a exercé 170 000 options et réalisé des gains de 3 883 807 \$; M. Vels a exercé 114 204 options et réalisé des gains de 2 382 930 \$; M. St-Laurent a exercé 52 323 options et réalisé des gains de 1 030 259 \$; M. Gagné a exercé 77 011 options et réalisé des gains de 1 948 938 \$ et M. Sood a exercé 46 629 options et réalisé des gains de 614 580 \$.

Graphique de rendement

Le graphique suivant illustre le rendement cumulatif total d'une somme de 100 \$ placée en actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire depuis le 6 mai 2017, ainsi que le rendement cumulatif total de l'Indice composé S&P/TSX et de l'Indice de vente au détail d'aliments et de biens de consommation de base S&P/TSX pour la même période quinquennale se terminant le 7 mai 2022; ce rendement cumulatif total tient compte du réinvestissement de tous les dividendes. Les actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire sont incluses dans chacun de ces indices.

La tendance du rendement total cumulatif pour les actionnaires de la Société est illustrée dans le graphique ci-dessous, de même que la tendance visant le montant total de la rémunération versée aux MHDV pour les cinq exercices terminés le 7 mai 2022, suivant ce qui est indiqué dans la section de la présente circulaire intitulée « Tableau sommaire de

la rémunération ». Au cours des cinq dernières années, le rendement total des actions sans droit de vote de catégorie A s'est maintenu en moyenne à 16,2 % comparativement au rendement total de 9,0 % de l'Indice composé S&P/TSX et de 11,6 % de l'Indice de vente au détail d'aliments et de biens de consommation de base S&P/TSX pour la même période. Ce graphique indique également la rémunération totale des MHDV de la Société pendant la même période. Au cours des dernières années, la tendance relative à la rémunération totale des MHDV de la Société, à l'exclusion de certains éléments spéciaux comme les paiements de cessation ou les ajustements non récurrents au titre des régimes de retraite, n'a pas été augmenté en fonction de la tendance positive du rendement total du placement des actionnaires de la Société.



Note :

La barre dans le graphique ci-dessus et le nombre dans le tableau ci-dessous pour les exercices 2018 et 2022 incluent la rémunération totale des six MHDV. D'autres détails sur la rémunération des MHDV peuvent être consultés dans la section de la présente circulaire intitulée « Rémunération des membres de la haute direction visés ».

(en millions de dollars)	5 mai 2018	4 mai 2019	2 mai 2020	1 ^{er} mai 2021	7 mai 2022
Nombre de MHDV	6	5	5	5	6
Rémunération totale des MHDV	18,1 \$	16,0 \$	16,2 \$	16,9 \$	20,5 \$

Note :

La rémunération totale des MHDV pour l'exercice 2020 n'inclut pas l'attribution de maintien en poste de M. Medline décrite dans la section de la présente circulaire intitulée « Contrats de travail et ententes relatives à la retraite ».

Rendement global cumulatif sur cinq ans d'un placement de 100 \$ pour les actionnaires

	6 mai 2017	5 mai 2018	4 mai 2019	2 mai 2020	1 ^{er} mai 2021	7 mai 2022	Taux de croissance annuelle composé sur cinq ans
Empire Company Limited	100,00 \$	118,43 \$	144,08 \$	151,48 \$	191,57 \$	211,52 \$	16,2 %
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	103,92 \$	112,43 \$	102,97 \$	138,77 \$	153,96 \$	9,0 %
Indice de vente au détail d'aliments et de biens de consommation de base S&P/TSX	100,00 \$	87,81 \$	113,84 \$	119,35 \$	127,82 \$	172,85 \$	11,6 %

Régime de retraite, prestations et autre rémunération

Les prestations de retraite versées à tous les MHDV, sauf un, sont établies selon le montant le plus élevé entre l'engagement de la prestation de retraite déterminée et l'engagement de la cotisation déterminée. Ainsi, les prestations annuelles payables, l'obligation au titre des prestations déterminées, la variation attribuable à des éléments rémunérateurs et la variation attribuable à des éléments non rémunérateurs indiquées dans le tableau suivant sont présentées sur une base cumulée à l'égard de tous les programmes de retraite auxquels ces membres de la haute direction ont accumulé des prestations de retraite, y compris les régimes à cotisations déterminées et le régime de participation différée aux bénéfices. La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées à la fin de l'exercice représente la valeur actuelle de la prestation de retraite projetée gagnée jusqu'à maintenant pour tous les services, dans le cadre de tous les programmes de retraite de la Société, y compris les régimes à cotisations déterminées. Les prestations annuelles payables constituées au 7 mai 2022 sont calculées en fonction d'une retraite reportée payable à l'âge de 65 ans et sont payables à raison de 60 % à titre de rente réversible.

M. Reindel cotise à un régime de cotisations déterminées RRCHD de la Société.

TABLEAU DES RÉGIMES À PRESTATIONS DÉTERMINÉES							
Nom	Années de service décomptées	Prestations annuelles payables (\$) ¹⁾		Valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées au début de l'exercice, au 2 mai 2021 ²⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ³⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ⁴⁾	Valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations déterminées à la fin de l'exercice, au 7 mai 2022 ²⁾
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Michael Medline	5,25	115 000 \$	252 000 \$	1 202 000 \$	737 000 \$	(195 000) \$	1 744 000 \$
Michael Vels	4,83	63 000	117 000	584 000	112 000	160 000	856 000
Pierre St-Laurent	30,00	354 000	354 000	5 055 000	831 000	(851 000)	5 035 000
Simon Gagné	24,83	256 000	298 000	3 789 000	20 000	(277 000)	3 532 000
Vivek Sood	21,83	166 000	228 000	1 850 000	(17 000)	(117 000)	1 716 000

TABLEAU DES RÉGIMES À COTISATIONS DÉTERMINÉES ⁵⁾			
Nom	Valeur accumulée au 2 mai 2021	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ³⁾	Valeur accumulée au 7 mai 2022
Matt Reindel	59 000 \$	50 000 \$	107 000 \$

Notes :

- 1) Les prestations de retraite annuelles payables à 65 ans sont estimées d'après le total des années de service projetées à 65 ans, le salaire moyen final en date du 7 mai 2022 et les modalités des ententes de retraite en vigueur le 7 mai 2022.
- 2) La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, au 2 mai 2021, et la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice, au 7 mai 2022, ont été calculées selon les mêmes méthodes et hypothèses utilisées pour établir les obligations au titre du régime de retraite à la fin de l'exercice, telles qu'elles ont été respectivement présentées dans les états financiers consolidés de l'exercice 2021 et de l'exercice 2022.
- 3) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût annuel des prestations au titre des services rendus pour l'employeur, ce qui représente la valeur de la prestation de retraite projetée gagnée au cours de l'année, ainsi que l'incidence relative à la différence entre les augmentations salariales réelles et prévues au cours de l'exercice 2022. Elle inclut également l'incidence de la reconnaissance des services passés aux termes du RRCHD au titre d'ententes spéciales, le cas échéant, qui ont pris effet durant l'année.
- 4) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs reflète toutes les autres variations de la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées au début et à la fin de l'exercice qui ne sont pas incluses dans la variation attribuable à des éléments rémunérateurs.
- 5) Le RRCHD PD a été fermé aux nouveaux participants le 31 décembre 2019 et tous les nouveaux MHDV sont admissibles à participer au RRCHD CD à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les années de service décomptées prévues pour Michael Medline, Matt Reindel, Michael Vels, Pierre St-Laurent, Simon Gagné et Vivek Sood, à l'âge normal de la retraite (65 ans), s'établissent respectivement à 11, à 17, à 9, à 42, à 29 et à 33.

Empire et Sobeys comptabilisent un passif relativement aux arrangements aux termes du RRCHD PD sur une base annuelle, mais il s'agit de prestations non garanties et non capitalisées. Bien que les prestations de retraite aux termes du RRCHD PD ne soient pas plafonnées de manière absolue, étant donné qu'aux fins de calcul des prestations aux termes de ce régime, les primes versées ne sont pas prises en considération (c'est-à-dire que ces prestations sont calculées uniquement d'après le salaire), il est permis de penser qu'il y a suffisamment de mesures de contrôle sur la valeur livrée déjà en place.

Contrats de travail et ententes relatives à la retraite

Michael Medline

En juin 2019, le conseil, sur la recommandation du comité des RH, a conclu un accord de maintien en poste de avec M. Medline (l'« **accord de maintien en poste de juin 2019 pour le chef de la direction** »). Conformément aux modalités de l'accord de maintien en poste de juin 2019 pour le chef de la direction, M. Medline a reçu 1 000 000 d'options d'achat d'actions – dont la moitié deviennent acquises en fonction de l'écoulement du temps dans un délai de six ans, et dont la moitié deviennent acquises que si certains paramètres fondés sur le rendement sont réalisés durant cette période de six ans.

L'accord de maintien en poste de juin 2019 pour le chef de la direction contient également des dispositions sur la façon dont les options d'achat d'actions de maintien en poste de M. Medline seraient traitées lors de son décès ou d'une cessation d'emploi volontaire ou involontaire avant juin 2025, qui s'avèrent compatibles avec la pratique de l'industrie et les normes en entreprise. Veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire pour plus de renseignements sur les modalités du régime d'options d'achat d'actions. Tout particulièrement :

- Les options d'achat d'actions de maintien en poste acquises ou non acquises de M. Medline deviennent échues si son emploi prend fin par suite d'un renvoi motivé.
- Dans l'éventualité de la cessation de son emploi auprès de la Société sans motif, i) les options d'achat d'actions de maintien en poste fondées sur l'écoulement du temps continueront de devenir acquises comme si M. Medline demeurait activement employé pour toute la durée; et ii) les options d'achat d'actions de maintien en poste fondées sur le rendement dont les conditions de rendement ont été respectées dans la période de départ de 24 mois après la cessation d'emploi ou avant cette période (et de toute façon avant le sixième anniversaire de la date d'attribution) deviendront acquises comme si M. Medline demeurait activement employé pour toute la durée.
- Si M. Medline remet un avis de démission avant le 1^{er} août 2025, ses options d'achat d'actions de maintien en poste seront traitées selon les règles du régime d'options d'achat d'actions concernant sa démission.

L'accord de maintien en poste de juin 2019 pour le chef de la direction prévoit également que si M. Medline quitte au plus tôt en juin 2022, ses attributions incitatives à long terme dans le cours ordinaire accordées auparavant seront traitées selon les règles du régime s'appliquant aux départs à la retraite des membres du régime comptant 15 ans de service, ce qui signifie que ses options d'achat d'actions en circulation accordées auparavant continueront de devenir acquises pendant quatre ans après la date de son départ à la retraite, et ses UAR/UAD en circulation continueront de devenir acquises jusqu'à leurs dates d'échéance de trois ans. Le même traitement sera accordé si l'emploi de M. Medline prend fin sans motif.

Le contrat de travail de M. Medline contient une disposition lui permettant de déclencher un congédiement déguisé si un changement de contrôle de la Société entraîne un changement défavorable important dans son rôle ou sa rémunération. Le contrat de travail prévoit en outre une trousse de départ de 24 mois si son emploi prend fin sans motif ou dans l'éventualité d'un changement de contrôle et renferme également les dispositions habituelles de non-concurrence et de non-sollicitation. Si l'emploi de M. Medline avait pris fin sans motif le 6 mai 2022, il aurait reçu une indemnité de départ estimative de 6 052 500 \$, qui inclut 24 mois de salaire de base continu, 24 mois de paiements au titre du

RPB à la cible et des montants accumulés au chapitre de la retraite et du RRCHD pour 24 mois. De plus, il aurait eu droit au maintien de la garantie d'assurance-maladie, d'assurance dentaire et d'assurance-vie collective, ainsi qu'à certains avantages indirects pour 24 mois. Si un changement de contrôle avait eu lieu le 6 mai 2022 et que M. Medline avait déclenché un congédiement déguisé ou si son emploi avait pris fin sans motif à cette date, il aurait reçu la même indemnité de départ, mais celle-ci lui aurait été versée en une somme globale.

Matt Reindel

En octobre 2021, le contrat de travail de Matt Reindel a été modifié pour inclure une disposition de non-concurrence habituelle. Les indemnités de départ de M. Reindel en cas de congédiement sans motif seront établies conformément à la législation sur les normes d'emploi applicables et à la common law.

Michael Vels

Michael Vels est partie à un arrangement avec la Société régissant la façon dont ses attributions incitatives à long terme seront traitées lors de son éventuel départ à la retraite. Après le départ à la retraite de M. Vels, ses attributions incitatives à long terme seront traitées selon les règles du régime s'appliquant aux départs à la retraite des membres du régime comptant 15 ans de service. Le même traitement lui sera accordé si son emploi prend fin sans motif. Il n'y a pas d'indemnités additionnelles qui sont dues à M. Vels suite à son départ de la Société.

Simon Gagné

Simon Gagné est partie à un arrangement de retraite avec la Société. Lors de la réception de son avis de départ à la retraite en tant que vice-président exécutif et chef de la direction des ressources humaines, M. Gagné demeurera auprès de la Société pendant deux ans en qualité de consultant des RH et recevra une attribution non récurrente de 1 000 000 \$ sous forme d'unités d'actions devenant acquises en fonction du temps, qui lui sera acquise 36 mois après son départ à la retraite. Si la Société met fin à son contrat de consultation sans motif pendant la période de deux ans suivant son départ à la retraite, il aura alors droit à toutes ses admissibilités en vertu de la législation sur les normes d'emploi applicables ou au maintien de son salaire de base et de ses avantages jusqu'à la fin de la période de deux ans, selon le montant le plus élevé. De plus, M. Gagné a droit à une prime au comptant précisée de 1 000 000 \$ pendant la période de deux ans au cours de laquelle il exerce le rôle de consultant en RH. Les indemnités de départ de M. Gagné lors d'un congédiement sans motif (si ce congédiement avait lieu avant qu'il ne donne un avis de son départ à la retraite) prendront fin conformément à la législation sur les normes d'emploi applicables et à la common law.

Pierre St-Laurent

En janvier 2020, le contrat de travail de Pierre St-Laurent a été modifié pour prévoir que s'il était mis fin à son emploi sans motif, ses attributions incitatives à long terme seront traitées selon les règles du régime pour le départ à la retraite des membres de ce régime comptant 15 années de service. Son contrat a également été modifié en janvier 2020 pour inclure une disposition de non-concurrence habituelle. Les indemnités de départ de M. St-Laurent en cas de congédiement sans motif sont établies conformément à la législation sur les normes d'emploi applicables et à la common law.

Section 8.

Prêts aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés

En date du 21 juillet 2022, il n'y avait aucun encours des prêts consentis par la Société et ses filiales à l'un des membres de la haute direction, administrateurs, employés et anciens membres de la haute direction, administrateurs et employés de la Société ou de ses filiales, sauf pour les prêts de caractère courant.

Section 9.

Information supplémentaire

Assurance des administrateurs et des dirigeants

Une assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants est fournie à l'avantage des administrateurs et des dirigeants de la Société, aux termes d'une police d'assurance-responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Pour l'exercice 2022, la police comportait un montant de garantie global de 100 millions de dollars par année pour la Société et les autres filiales d'Empire, collectivement. Lorsqu'une réclamation non indemnisable a été formulée contre un administrateur ou un dirigeant,

aucune franchise ne s'est appliquée au titre de la police. Lorsque la Société accorde un dédommagement au titre d'une réclamation présentée à l'endroit d'un administrateur ou d'un dirigeant, elle est responsable d'assumer la première tranche de 1 000 000 \$ de cette réclamation. La Société a versé une prime annuelle de 624 000 \$ pour cette garantie durant l'exercice 2022.

Notice annuelle

Les états financiers consolidés comparatifs ainsi que le rapport de gestion de la Société pour son dernier exercice fournissent des renseignements financiers. On peut accéder à un exemplaire du rapport annuel, des états financiers consolidés annuels audités et du rapport de gestion de la Société, ainsi qu'à un exemplaire de la notice annuelle de la Société et des autres documents qui y sont intégrés par renvoi, sous le profil de la Société sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com)

ou on peut en obtenir des exemplaires sans frais, en communiquant avec le service des relations avec les investisseurs de la Société au 115 King Street, Stellarton (Nouvelle-Écosse) B0K 1S0 ou encore à investor.relations@empireco.ca.

On peut trouver de plus amples renseignements sur la Société sur le site Web de SEDAR (www.sedar.com).

Autres questions

La Société n'a connaissance d'aucune autre question devant être soumise à l'assemblée. Si une modification ou une autre question est dûment soumise à l'assemblée, le formulaire de procuration et les

instructions de vote ci-joints confèrent aux personnes nommées dans le formulaire de procuration le pouvoir discrétionnaire de voter sur ces questions.

Communications avec le conseil d'administration

Pour obtenir des renseignements généraux au sujet d'Empire Company Limited, il suffit de cliquer sur le bouton « Nous contacter » de notre site Web, à l'adresse www.empireco.ca. Vous pouvez communiquer avec le conseil par l'entremise du bureau du secrétaire. Comme nous recevons des demandes de renseignements à propos de nombreux sujets, nous avons mis au point un processus de gestion des demandes pour que les personnes appropriées y répondent. Le bureau du secrétaire de la Société se charge d'examiner l'ensemble des lettres et des courriels adressés au conseil d'administration ou aux administrateurs particuliers. Les questions concernant la présentation de l'information financière par la Société ou les contrôles comptables internes, ou encore les questions d'audit, seront acheminées au comité d'audit. Les autres questions peuvent être adressées au président du conseil et(ou) aux comités du conseil, selon le cas. Bien que le conseil soit chargé de superviser l'équipe de direction, il ne participe pas à l'exploitation quotidienne et c'est pourquoi le soin de répondre aux questions touchant l'aspect opérationnel sera confié à tout membre de la direction susceptible de pouvoir y donner suite. Le bureau du secrétaire de la Société peut à sa discrétion, s'abstenir de faire suivre une correspondance qui n'est pas pertinente à Empire ou qu'il n'est pas approprié de soumettre à l'examen

du conseil. Le bureau du secrétaire de la Société tient un journal de toute la correspondance qui a été reçue et dont il a été disposé. Les administrateurs peuvent examiner ce journal à tout moment et demander des copies de la correspondance reçue.

Communication avec le conseil

Par la poste : Doug Nathanson
Vice-président principal, chef du contentieux
et secrétaire de la Société

Empire Company Limited
115 King Street
Stellarton (Nouvelle-Écosse)
B0K 1S0

Par courriel : board@empireco.ca

Section 10.

Approbation des administrateurs

Le conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire et a autorisé l'envoi de celle-ci.

Signé « Doug Nathanson »

Doug Nathanson

Vice-président principal, chef du contentieux et secrétaire de la Société
Stellarton (Nouvelle-Écosse)

Le 21 juillet 2022

Annexe A

Mandat du conseil d'administration

Conformément aux statuts constitutifs de la Société, il incombe au conseil d'administration (le « conseil ») d'assurer la gestion de la Société, sous réserve des dispositions de la législation applicable, ainsi que de l'acte et des statuts constitutifs de la Société.

Le conseil d'administration de la Société a la responsabilité de la gérance de la Société. À ce titre, il doit notamment adopter un processus de planification stratégique, approuver le plan stratégique, définir les principaux risques auxquels la Société est exposée et veiller à la mise en œuvre de systèmes de gestion de ces risques (y compris dans le domaine de la salubrité alimentaire et de la santé et sécurité au travail), planifier la relève, s'occuper des communications et s'assurer de l'intégrité du contrôle interne et des systèmes d'information de gestion de la Société. Le conseil s'acquitte de certaines de ses responsabilités en les déléguant à ses comités, tel qu'il est plus amplement énoncé dans les mandats respectifs de ceux-ci.

Les principes clés et les principales lignes directrices qui régissent la façon dont le conseil s'acquitte de sa responsabilité générale de gérance sont exposés ci-après.

Indépendance du président du conseil

Le conseil a adopté une politique voulant que son président soit indépendant et ne soit pas membre de la direction.

Taille du conseil

La taille du conseil favorise la diversité des compétences et des opinions tout en lui permettant de fonctionner et de prendre des décisions efficacement. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine chaque année la taille du conseil et fait des recommandations s'il estime qu'il serait dans l'intérêt de la Société d'y apporter des modifications.

Âge du départ à la retraite et limite des mandats des administrateurs

Sauf si le conseil le décide autrement chaque année à l'égard d'un ou de plusieurs administrateurs spécifiques, un administrateur ne se portera pas candidat à la réélection à l'assemblée générale annuelle des actionnaires :

1. après son 72^e anniversaire, sauf si l'administrateur n'a pas terminé 10 années de service au conseil; ou
2. si l'administrateur a terminé 15 années de service au conseil.

L'âge du départ à la retraite et la limite de la durée des mandats qui sont décrits ci-dessus ne s'appliqueront pas au chef de la direction de la Société (le « chef de la direction »), ni aux membres de la famille Sobey. Malgré cette politique, l'examen continu de la composition du conseil demeure primordial, et les responsabilités du conseil et de ses comités ne sont aucunement diminuées par la mise en œuvre de limites de la durée des mandats.

Chaque année, le conseil peut renoncer à l'âge du départ à la retraite et à la limite de la durée des mandats d'un administrateur si ses services continus s'avèrent dans l'intérêt fondamental de la Société. Le conseil peut faire preuve de discrétion pour les motifs qu'il juge appropriés de temps à autre, y compris le souhait de maintenir des compétences, des talents, une expérience, une connaissance institutionnelle, une représentation des actionnaires et une diversité spécifiques.

Composition du conseil

Le comité des mises en candidature aura la responsabilité de la mise en candidature pour la Société et fera chaque année une recommandation au conseil sur les candidats à l'élection au conseil à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société. Pour ce faire, il établit les compétences, les attitudes et les qualités personnelles (comme les langues parlées et la résidence) que doivent posséder les administrateurs, compte tenu des occasions qui se présentent à la Société et des risques auxquels elle est exposée. Le conseil se penchera ensuite sur la recommandation du comité des mises en candidature et prendra sa décision.

Évaluation du conseil

Le conseil est chargé d'évaluer et d'optimiser son efficacité.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale établira des méthodes pour évaluer l'efficacité du conseil dans son ensemble et celle des comités, ainsi que l'apport de chaque administrateur. Le conseil évaluera continuellement les administrateurs, notamment dans le cadre d'évaluations périodiques formelles et d'évaluations continues par le président du conseil et le président du comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Le conseil, par l'intermédiaire du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, élabore et met en œuvre des programmes d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres, afin de les informer des attentes en matière de rendement auxquelles doivent répondre les administrateurs.

Le conseil doit fournir des occasions de formation permanente à tous les administrateurs pour que ceux-ci puissent améliorer leurs talents et aptitudes d'administrateur et faire en sorte que leurs connaissances et compréhension de l'entreprise de la Société demeurent à jour.

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est également chargé de faire des recommandations au conseil en ce qui concerne la rémunération des administrateurs, y compris le caractère adéquat de la rémunération et le mode de rémunération.

Communications entre le conseil et la haute direction

Tous les administrateurs peuvent communiquer librement avec les membres de la haute direction de la Société. Les administrateurs doivent faire preuve de jugement lorsqu'ils communiquent avec les membres de la direction pour s'assurer de ne pas détourner leur attention des activités commerciales de la Société. Le chef de la direction reçoit une copie des communications écrites que les administrateurs transmettent aux membres de la direction.

Réunions du conseil

Le conseil tient des réunions régulières au moins une fois par trimestre d'exercice ou plus souvent au besoin. Le conseil doit, à chaque réunion périodique, de même que lors d'autres réunions, à son gré, se réunir hors de la présence de la direction pour assurer son indépendance de celle-ci. En outre, les administrateurs indépendants doivent se réunir à huis clos à l'occasion de chaque réunion du conseil. Le conseil a pour politique de permettre aux comités du conseil et à chaque administrateur de retenir les services de conseillers externes aux frais de la Société, à condition d'avoir obtenu au préalable l'approbation du comité de gouvernance et de responsabilité sociale.

Le conseil apprécie que certains membres de la haute direction assistent à chacune de ses réunions pour aider les administrateurs dans ses délibérations en leur fournissant des renseignements et des avis. Toutefois, les membres de la direction présents aux réunions du conseil ne sont pas autorisés à participer aux délibérations portant sur les points à l'ordre du jour qui sont réservés exclusivement aux administrateurs.

Ordres du jour des réunions du conseil et renseignements

En consultation avec le secrétaire de la Société et des membres de la haute direction, au besoin, le président du conseil et le chef de la direction établissent l'ordre du jour de chaque réunion du conseil. Avant chaque réunion, l'ordre du jour est distribué à tous les administrateurs et ceux-ci sont libres de suggérer avant la réunion les points qu'ils souhaitent y ajouter.

Dans la mesure du possible, les renseignements et les rapports concernant les points à l'ordre du jour d'une réunion du conseil sont distribués aux administrateurs avant la réunion. Des rapports peuvent être présentés pendant la réunion par des membres du conseil, de la direction et/ou du personnel, ou encore par des conseillers externes invités. Il est entendu que dans certaines circonstances, en raison du caractère confidentiel des questions devant être traitées au cours d'une réunion, il serait imprudent ou inopportun de distribuer des documents écrits à l'avance.

Comités

Le conseil d'administration délègue certaines responsabilités à ses comités permanents, de façon à permettre un examen en profondeur de certaines questions. Les comités permanents du conseil sont les suivants : le comité d'audit, le comité des ressources humaines, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale et le comité des mises en candidature. D'autres comités peuvent être constitués selon ce que le conseil juge approprié. Tous les membres du comité d'audit et du comité des mises en candidature doivent être des administrateurs indépendants. Les membres du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance et de responsabilité sociale seront en majorité indépendants. Chaque comité possède un mandat écrit qui fait l'objet d'un examen et d'une approbation annuellement.

Réunions des comités

L'horaire et l'ordre du jour des réunions de chaque comité sont établis par le président du comité en consultation avec la direction, le personnel et les membres du comité. Tous les comités présentent au conseil un compte rendu de chacune de leurs réunions. Le président du conseil est, pour chaque comité, un membre non votant et non décompté pour les besoins du quorum.

Évaluation de l'indépendance des administrateurs externes

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale examine chaque année les relations entre les administrateurs et la Société qui pourraient être perçues comme étant susceptibles de compromettre de quelque façon que ce soit leur statut d'administrateur indépendant. Le but de cet examen est de déterminer s'il existe de telles relations afin de s'assurer que le conseil est toujours composé en majorité d'administrateurs indépendants et non reliés et que les administrateurs ayant de telles relations agissent de façon appropriée.

Changements dans les responsabilités professionnelles actuelles des administrateurs

Le conseil doit maintenir une politique suivant laquelle les administrateurs qui changent de fonctions principales doivent présenter leur démission au conseil aux fins d'examen. Le conseil profite alors de l'occasion pour examiner, par l'intermédiaire du comité de gouvernance et de responsabilité sociale, le bien-fondé du maintien en fonction de ces administrateurs dans les circonstances.

Planification stratégique

La direction est chargée d'élaborer pour chaque unité commerciale et pour la Société dans son ensemble des plans stratégiques qui tiennent compte, entre autres choses, des perspectives et des risques de l'entreprise, ainsi que de mettre en œuvre les plans stratégiques. Pour sa part, le conseil est chargé d'établir les objectifs à long terme de la Société, d'adopter un processus de planification stratégique et d'approuver annuellement les plans stratégiques élaborés par la direction. Le conseil surveille la façon dont la haute direction met en œuvre les plans et évalue continuellement l'atteinte des objectifs de la Société.

Gestion des risques

Le conseil a la responsabilité générale d'évaluer les principaux risques auxquels la Société est exposée, de veiller à la mise en œuvre des stratégies et des systèmes appropriés pour gérer ces risques et d'examiner toutes les questions de droit importantes concernant la Société dans son ensemble ou ses investissements dans toute grande société en exploitation.

Le comité d'audit examine périodiquement le cadre de travail de la gestion des risques d'entreprise pour la Société et évalue le caractère adéquat et complet du processus de recensement et d'évaluation des principaux risques auxquels la Société fait face. Le comité d'audit fait régulièrement rapport de ses conclusions sur ces questions à tous les membres du conseil.

Planification de la relève

Le conseil est chargé de nommer les membres de la haute direction et d'évaluer leur rendement, y compris d'approuver la nomination des cadres dirigeants de la Société, d'examiner leur rendement en regard de l'objectif de maximisation de la valeur pour les actionnaires, d'évaluer leur contribution à cet objectif et de surveiller les politiques de rémunération.

Le comité des ressources humaines est chargé de faire des recommandations à tous les membres du conseil en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction, y compris les programmes incitatifs et les attributions effectuées dans le cadre de ces programmes. En outre, ce comité surveille et examine la formation des membres de la haute direction, leur perfectionnement, de même que la planification de leur relève, et il donne des conseils à cet égard.

Politique en matière de communications

Le conseil est chargé d'examiner et d'approuver les politiques et les pratiques de la Société en ce qui a trait à la communication de l'information financière et d'autres renseignements, notamment les déclarations et les opérations d'initiés. Cela comprend l'examen et l'approbation du contenu des communications importantes de la Société destinées aux actionnaires et au public investisseur, notamment le rapport annuel, la circulaire de sollicitation de procurations, la notice annuelle et tout prospectus pouvant être publié. Le comité d'audit examine les états financiers trimestriels et annuels (y compris les rapports de gestion) et les communiqués traitant de questions financières et recommande au conseil de les approuver. Il incombe également au conseil de vérifier toutes les communications externes de la Société. Toutefois, le conseil est d'avis qu'il incombe à la direction de parler au nom de la Société dans ses communications avec les milieux financiers, les médias, les clients, les fournisseurs, les employés, les gouvernements et le grand public.

Le conseil est chargé d'examiner et d'approuver les politiques et les pratiques de la Société en ce qui a trait à la communication de l'information financière et d'autres renseignements, notamment les déclarations et les opérations d'initiés.

Le conseil approuve et surveille les politiques de communication de l'information destinées à aider la Société à atteindre son objectif de diffuser, en temps opportun, de l'information crédible, cohérente et à jour conformément aux obligations d'information prévues par la législation en valeurs mobilières applicable. Le conseil examine chaque année les politiques de la Société en matière de communications et d'information.

En règle générale, les communications provenant des actionnaires et des milieux financiers sont transmises au vice-président, trésorerie, relations avec les investisseurs et rapports ESG, qui coordonnera une réponse appropriée selon la nature de la communication. Lorsque le président du conseil ou d'autres administrateurs individuels reçoivent des communications provenant de parties intéressées, on s'attend à ce qu'ils en informent la direction et la consultent pour formuler une réponse appropriée.

Contrôle interne et système d'information de gestion

Le conseil est chargé d'assurer l'intégrité du contrôle interne et des systèmes d'information de gestion de la Société.

Conformément aux politiques applicables de l'entreprise, les questions importantes concernant la Société et ses activités doivent être soumises à l'approbation préalable du conseil. Plus particulièrement, les dépenses en immobilisations ou les engagements de capitaux supérieurs à 30 millions de dollars pour Empire et Sobeys doivent être approuvés au préalable par le conseil. La direction est autorisée à donner suite à

toute question ayant trait aux activités courantes de la Société sans l'approbation du conseil.

Le comité d'audit est chargé de s'assurer que les contrôles internes sont conçus, mis en œuvre et surveillés adéquatement et que l'information financière et l'information de gestion sont communiquées intégralement et avec exactitude, même si l'établissement et la mise en œuvre des procédures nécessaires relèvent de la direction. Le conseil examine et approuve les états financiers annuels, de même que trimestriels.

Gouvernance, intégrité et conduite des affaires de la Société

Le conseil supervise la conduite déontologique, légale et sociale de la Société. Il supervise également l'élaboration des politiques, des principes et des lignes directrices de la Société en matière de gouvernance. Il élabore le code de déontologie des administrateurs, dirigeants et employés de la Société et en assure le respect, ce qui inclut les signalements de la ligne d'écoute en matière d'éthique.

Direction et ressources humaines

Le conseil choisit et nomme le chef de la direction et il en évalue le rendement. De plus, il fixe la rémunération qui s'avère appropriée pour le chef de la direction. En consultation avec le chef de la direction et le comité des ressources humaines, le conseil nomme tous les dirigeants de la Société et établit les modalités d'emploi, de formation, de perfectionnement et de relève des membres de la haute direction, plus précisément en ce qui a trait au pourcentage global d'augmentation salariale pour ces membres de la haute direction (en plus du chef de la direction) dont la rémunération est assujettie aux obligations d'information.

Annexe B

Certaines informations sur le régime d'options d'achat d'actions d'Empire

Le texte qui suit énonce les modalités supplémentaires du régime d'options d'achat d'actions d'Empire :

Admissibilité

Les membres clés de la haute direction qui sont des employés à temps plein de la Société (ou d'une société membre du groupe de celle-ci) et que le comité des RH a désignés de temps à autre comme étant admissibles sont admissibles à participer au régime d'options d'achat d'actions.

Limites relatives à la participation des initiés

Aucune option ni action sans droit de vote de catégorie A ne sera émise aux termes du régime d'options d'achat d'actions lorsqu'une telle attribution, prise en considération avec tous les autres arrangements de rémunération sous forme d'actions de la Société, n'aurait à quelque moment pour conséquence :

- i. que le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A réservées aux fins d'émission aux termes d'arrangements de rémunération sous forme d'actions attribuées à des initiés excède 10 % du nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A en circulation; et
- ii. que le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A émises à des initiés, au cours d'une période d'un an, excède 10 % du nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A en circulation.

Cession

Les participants ne peuvent céder leurs options.

Acquisition

Les options d'achat d'actions sont habituellement attribuées en juin, deviennent acquises à raison de 25 % après la fin de chaque exercice pour les quatre premières années de la durée.

Expiration

La durée maximum des options d'achat d'actions attribuées conformément au régime d'options d'achat d'actions d'Empire est de 10 ans. Sauf tel que le comité des RH peut le décider autrement à l'occasion :

- si le participant devient invalide et devient admissible à des prestations d'invalidité à long terme au titre du régime d'invalidité à long terme de l'employeur, une option continue de devenir acquise pendant un an suivant la date d'invalidité, et les options acquises peuvent seulement être exercées par le participant en tout temps avant le premier des événements suivants : i) deux ans suivant la date d'invalidité ou ii) l'expiration de l'option conformément à ses modalités;
 - lors du départ à la retraite du participant, i) lorsque le participant compte moins de 15 ans de service, les options continuent de devenir acquises pendant une période d'un an après la date du départ à la retraite, et les options acquises peuvent seulement être exercées par le participant en tout temps avant le premier des événements suivants : a) un an après la date à laquelle l'emploi du participant prend fin en raison de son départ à la retraite ou b) l'expiration de l'option selon ses modalités, et ii) lorsque le participant compte de 15 ans de service ou plus auprès de l'employeur avant la date du départ à la retraite, les options continuent de devenir acquises pendant une période de quatre ans suivant le départ à la retraite, et les options acquises peuvent seulement être exercées par le participant en tout temps avant le premier des événements suivants : a) quatre ans après la date à laquelle l'emploi du participant prend fin en raison de son départ à la retraite ou b) l'expiration de l'option selon ses modalités;
 - si le participant accepte un emploi auprès d'un concurrent de l'employeur en tout temps avant d'exercer les options acquises, le départ à la retraite sera réputé être une démission;
 - malgré ce qui précède, lorsqu'un participant prend sa retraite avant le 1^{er} février de l'exercice au cours duquel l'option a été attribuée, cette option expire et prend fin immédiatement lors du départ à la retraite;
 - à la date à laquelle l'employeur met fin à l'emploi du participant sans motif valable, il y a aucune autre acquisition de cette option au-delà de la date de la cessation, et les options acquises peuvent seulement être exercées par le participant en tout temps avant la première date entre i) la fin de la période de 90 jours suivant immédiatement la date de cessation d'emploi ou ii) l'expiration de l'option conformément à ses modalités;
 - à la date à laquelle l'employeur met fin à l'emploi du participant pour un motif valable, l'option expire et prend fin au moment même où a été commise l'action du participant qui a causé sa cessation d'emploi;
 - si l'emploi d'un participant prend fin pour quelque autre raison (y compris une démission), il n'y a aucune autre acquisition de cette option au-delà de la date de cessation d'emploi, et les options acquises peuvent seulement être exercées par le participant en tout temps avant le premier des événements suivants : i) 30 jours immédiatement après la date de cessation d'emploi ou ii) avant l'expiration de l'option selon ses modalités.
- lors du décès du participant, l'option est réputée être entièrement acquise immédiatement après le décès du participant et peut être exercée seulement par le ou les représentants légaux de la succession du participant en tout temps avant le premier des événements suivants : i) quatre ans après la date du décès; ou ii) l'expiration de l'option conformément à ses modalités;

Si, avant l'expiration d'une option, l'emploi d'un participant prend fin pour quelque raison (y compris une démission), il n'y a aucune autre acquisition des options au-delà de la date de cessation, et les options acquises peuvent seulement être exercées par le participant en tout temps avant le premier des événements suivants : i) 30 jours immédiatement après la date de cessation ou ii) l'expiration de l'option selon ses modalités.

Mode d'exercice

Le régime d'options d'achat d'actions prévoit également un exercice net ou « sans décaissement », selon lequel le participant peut choisir de recevoir la valeur de tout gain réalisé à l'égard de l'option sous forme d'actions sans droit de vote de catégorie A émises ou d'une somme au comptant (ou une combinaison des deux), plutôt que d'exercer cette option de la manière habituelle en versant une somme au comptant pour acquérir des actions sans droit de vote de catégorie A. Le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A reçues aux termes de l'exercice sans décaissement correspond au quotient du gain réalisé à l'égard de l'option, divisé par le CMPV des actions sans droit de vote de catégorie A à la Bourse TSX à la date de l'exercice. Si un participant choisit un exercice net d'options au comptant, la Société doit émettre des actions sans droit de vote de catégorie A dont la valeur est égale à la valeur des options dans le cours susmentionnées et coordonner la vente de ces actions sans droit de vote de catégorie A avec le participant et le fournisseur de services de gestion des options de la Société.

Modifications du RILT

De temps à autre, sous réserve de l'approbation réglementaire exigée des organismes administratifs ayant compétence sur le RILT, le conseil d'administration de la Société peut, **sans le consentement des actionnaires**, mettre fin au RILT ou modifier toute disposition du RILT, y compris y apporter les modifications suivantes :

- réduire le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A pouvant être émises aux termes du RILT;
- augmenter ou réduire le nombre maximum d'actions sans droit de vote de catégorie A qu'un participant a droit de recevoir aux termes du RILT;
- modifier les dispositions d'acquisition de chaque option;
- modifier les modalités du RILT ayant trait au droit d'un participant d'exercer des options à la suite d'un congédiement, de la cessation d'emploi ou du décès;
- modifier la cessibilité des attributions aux fins de planification successorale;
- augmenter le prix d'exercice ou d'achat;
- modifier le processus par lequel un participant peut exercer son option;
- ajouter et/ou modifier des dispositions en matière d'aide financière pouvant être accordée aux termes du RILT;
- modifier les exigences d'admissibilité des participants au RILT;

- attribuer ou attribuer de nouveau le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A pouvant être émises aux participants aux termes du RILT;
- modifier le RILT afin de le rendre conforme aux lois sur les valeurs mobilières, aux lois régissant les sociétés ou aux lois fiscales, de même qu'aux règles et politiques de la Bourse TSX;
- ajouter des engagements de la part de la Société visant à protéger les participants; et
- apporter des modifications qui sont nécessaires afin de corriger ou d'éliminer toute ambiguïté ou lacune ou disposition non compatible, erreur d'écriture ou erreur manifeste.

Aucune modification ne peut :

- départir un participant des options qui lui ont été attribuées;
- départir un participant de ses droits aux actions mises en gage et aux dividendes en actions, tel qu'il est prévu aux présentes, ou de tous les droits qu'il pourrait avoir à l'égard des actions mises en gage et des dividendes en actions; ou
- avoir pour conséquence de modifier les modalités de remboursement de tout prêt accordé à un participant, sans le consentement préalable écrit du participant.

Malgré toute autre disposition du RILT, aucune des modifications suivantes ne peut être apportée au présent RILT sans l'approbation des actionnaires :

- une modification ayant pour effet de réduire le cours des options ou le prix des attributions ou d'annuler ou d'émettre de nouveau des options;
- une modification qui prolonge la durée d'une attribution au-delà de sa date d'expiration initiale, sauf dans la mesure permise par le RILT dans l'éventualité d'une période d'interdiction des opérations;
- une modification visant à accroître le nombre maximum d'actions sans droit de vote de catégorie A pouvant être :
 - émises à des initiés au cours d'une période d'un an; ou
 - émises à des initiés à tout moment, aux termes du RILT, ou, lorsque combiné avec tout mécanisme de rémunération sous forme d'actions, pourrait excéder 10 % du nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A et d'actions ordinaires de catégorie B émises et en circulation de la Société;
- une modification qui aurait pour effet d'augmenter le nombre d'actions sans droit de vote de catégorie A pouvant être émises aux termes du RILT;
- une modification en vue d'accroître le nombre de participants au RILT de manière à permettre, sur une base discrétionnaire, que soient admis ou admis de nouveau des administrateurs qui ne sont pas des employés; et
- une modification visant à modifier les dispositions relatives à la modification du RILT.

Renseignements à l'intention des actionnaires et des investisseurs

Empire Company Limited

115 King Street
Stellarton (Nouvelle-Écosse)
B0K 1S0
Téléphone : 902 752-8371
Télécopieur : 902 755-6477
www.empireco.ca

Site Web de la société affiliée

www.sobeyscorporate.com

Relations avec les investisseurs et renseignements

Les actionnaires, les analystes et les investisseurs sont priés de faire part de toute demande de renseignements financiers à :

Courriel : investor.relations@empireco.ca

Les communications relatives aux relevés des investisseurs, y compris les changements d'adresse ou de propriété, les certificats perdus ou les formulaires aux fins de l'impôt, doivent être envoyées directement à l'agent des transferts et agent comptable des registres de la Société, Compagnie Trust TSX.

Agent des transferts

Compagnie Trust TSX
Services aux investisseurs
C.P. 700, succursale B
Montréal (Québec)
H3B 3K3
Téléphone : 1 800 387-0825
Courriel : shareholderinquiries@tmx.com

Envois multiples

Il se peut que les actionnaires ayant plus d'un compte reçoivent du courrier pour chaque compte. Dans ce cas, ils doivent communiquer avec Compagnie Trust TSX, au 1 800 387-0825 pour mettre fin aux envois multiples.

Dates de clôture des registres et dates de versement des dividendes pour l'exercice 2023

Date de clôture des registres	Date de versement
15 juillet 2022	29 juillet 2022
14 octobre 2022*	31 octobre 2022*
13 janvier 2023*	31 janvier 2023*
14 avril 2023*	28 avril 2023*

*Sous réserve de l'approbation du conseil d'administration

Actions en circulation

Au 20 juin 2022	
Actions sans droit de vote de catégorie A	163 759 805
Actions ordinaires de catégorie B avec droit de vote	98 138 079

Inscription des actions

Bourse de Toronto

Symbole boursier

Actions sans droit de vote de catégorie A - EMP.A

Avocats

Stewart McKelvey
Halifax (Nouvelle-Écosse)

Auditeur

PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l.
Halifax (Nouvelle-Écosse)



www.empireco.ca