

Avis de convocation
à l'assemblée
générale annuelle
des actionnaires
pour 2024 devant
avoir lieu le
12 septembre 2024

Circulaire de
sollicitation de
procurations par
la direction

Table des matières

Invitation aux actionnaires	ii
Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires	iii
Circulaire de sollicitation de procurations par la direction	1
Section 1. Sommaire	1
Assemblée générale annuelle des actionnaires	1
Questions soumises à l'assemblée	2
Section 2. Vote à l'Assemblée Générale Annuelle	7
Section 3. Au sujet des candidats proposés à l'élection au poste d'administrateur	12
Candidats au conseil	12
Participations totales en actions des administrateurs en poste	20
Section 4. Approche en matière de gouvernance	21
Survol	21
Faits saillants des pratiques de la Société en matière de gouvernance	21
Conseil d'administration	22
Comités du conseil	22
Indépendance des administrateurs et autres relations	24
Politique sur le vote majoritaire	25
Politique de diversité	25
Talents et expérience du conseil	26
Appartenance à d'autres conseils d'administration	27
Évaluation du conseil d'administration	28
Renouvellements et limites quant à la durée des mandats des membres du conseil	29
Orientation et formation permanente des administrateurs	29
Description de poste	30
Engagement du conseil et des comités	31
Planification de la relève	32
Éthique commerciale et ligne téléphonique s'y rapportant	32
Politique d'information de la Société	33
Médias sociaux	33
Engagement environnemental et social et gouvernance, y compris le plan d'action climatique	33
Engagement envers les intervenants	40
Planification stratégique	40
Gestion du risque	41
Section 5. Rémunération des administrateurs	42
Section 6. Rapports des comités du conseil	45
Rapport du comité d'audit	45
Rapport du comité de gouvernance et de responsabilité sociale	47
Rapport du comité des mises en candidature	48
Rapport du comité des ressources humaines	49
Section 7. Déclaration de la rémunération de la haute direction	50
LETTRE AUX ACTIONNAIRES	50
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	52
Introduction	52
Rôle, composition et expérience du comité des ressources humaines	52
Consultant du comité des ressources humaines	53
Philosophie et procédure en matière de rémunération	54
Étalonnage de la rémunération	54
Rémunération et gestion des risques	55
Planification de la relève	57
Sommaire des éléments de la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2024	58
Rémunération directe totale ciblée	59
Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2024	60
Modifications de la rémunération pour l'exercice 2025	67
Rémunération des membres de la haute direction visés	68
Attributions au titre d'un régime incitatif	69
Graphique de rendement	72
Régime de retraite, prestations et autre rémunération	74
Contrats de travail et ententes relatives à la retraite	77
Section 8. Prêts aux administrateurs, aux dirigeants et aux employés	78
Section 9. Information supplémentaire	79
Assurance des administrateurs et des dirigeants	79
Notice annuelle	79
Autres questions	79
Communications avec le conseil d'administration	79
Section 10. Approbation des administrateurs	80
Annexe A Mandat du conseil d'administration	81
Annexe B Certaines informations sur le régime d'options d'achat d'actions d'Empire	84
Renseignements à l'intention des actionnaires et des investisseurs	87

Invitation aux actionnaires



Le 18 juillet 2024

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 2024 (l'« **assemblée** »), qui aura lieu :

Le 12 septembre 2024
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.

Empire s'est engagée à vous tenir, vous, nos investisseurs, informés sur votre placement. Notre rapport annuel de 2024 et nos rapports trimestriels sont disponibles sur notre site Web à www.empireco.ca ou à www.sedarplus.ca, 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)
B0K 1S0
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 12 septembre 2024, nous vous prions de recevoir l'expression de nos sentiments les meilleurs.

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 12 septembre 2024
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 4 mai 2024, de même que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
2. élire les administrateurs pour l'année suivante et fixer 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 22 juillet 2024 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 22 juillet 2024 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 10 septembre 2024 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 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 18 juillet 2024.

SUR L'ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

signé « Doug Nathanson »

Doug Nathanson

Vice-président exécutif, chef du développement, 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 18 juillet 2024. Tous les montants en dollars sont présentés en dollars canadiens (« **CA** »), sauf précision contraire.

Assemblée générale annuelle des actionnaires

Date :	Le 12 septembre 2024	Ordre du jour de l'assemblée	
Heure :	11 h (heure de l'Atlantique)	1.	Recevoir les états financiers consolidés audités d'Empire pour l'exercice terminé le 4 mai 2024, ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
Endroit :	Cineplex Cinemas 612 East River Road New Glasgow (Nouvelle-Écosse)	2.	Élire les administrateurs et fixer le nombre maximum d'administrateurs;
Date de référence :	Le 22 juillet 2024	3.	Approuver la rémunération des administrateurs;
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.	4.	Nommer l'auditeur pour le prochain exercice;
		5.	Autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur; et
		6.	Voter 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 2025	En faveur
Autoriser les administrateurs à fixer la rémunération de l'auditeur	En faveur
Voter 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 4 mai 2024, 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 2024, qui peut être consulté à l'adresse www.sedarplus.ca 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 14. 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, Sobeys Inc. (« **Sobeys** »).

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 2023 en faveur	Total des présences aux réunions durant l'exercice 2024
					CA	CGRS	CRH	CMC			
Michelle Banik	55	2021	Administratrice de sociétés	✓			✓		Stella Jones Inc.	100 %	100 %
Cynthia Devine	60	2013	Administratrice de sociétés	✓		✓	✓	✓	Banque Royale du Canada	100 %	100 %
James M. Dickson	66	2015	Conseil Stewart McKelvey	✓					FPI Crombie	100 %	100 %
Sharon Driscoll	62	2018	Administratrice de sociétés	✓	P	✓		✓	Compagnie Pétrolière Impériale Ltée	100 %	100 %
Gregory Josefowicz	71	2016	Administrateur de sociétés	✓			P		United States Cellular Corporation	100 %	100 %
William Linton	70	2015	Administrateur de sociétés	✓	✓	✓		✓	Deveron Corp. Groupe TMX Limitée	100 %	100 %
Lisa Lisson	55	2024 ⁽²⁾	Présidente, Opérations aériennes, Federal Express Corporation	✓						s. o.	s. o.
Michael Medline	61	2017	Président et chef de la direction, Empire et Sobeys							100 %	100 %
Martine Reardon	62	2017	Conseillère stratégique / consultante, National Retail Federation (É.-U.)	✓	✓	P		P	La Banque de Nouvelle-Écosse	100 %	100 %
Frank C. Sobeys	71	2007	Administrateur de sociétés	✓		✓				100 %	100 %
Karl R. Sobeys	69	2001	Administrateur de sociétés	✓			✓			100 %	100 %
Paul D. Sobeys	67	1993	Administrateur de sociétés	✓	✓					100 %	100 %
Rob G.C. Sobeys	57	1998	Administrateur de sociétés	✓		✓	✓			100 %	100 %
Martine Turcotte	63	2012	Administratrice de sociétés	✓			✓		CIBC	100 %	100 %

Notes :

- 1) Ces renseignements reflètent les comités auxquels siège l'administrateur en date du 4 mai 2024. 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.
- 2) Lisa Lisson a été nommée au conseil pour valoir le 21 juin 2024.

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 12 septembre 2024. 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	500 000 \$
Rémunération des administrateurs	235 000 \$
Rémunération additionnelle des présidents des comités	
• Audit	35 000 \$
• Ressources humaines	30 000 \$
• Gouvernance et responsabilité sociale et(ou) mises en candidature	20 000 \$
Rémunération additionnelle des membres des comités	
• Audit	10 000 \$
• Ressources humaines	10 000 \$
• Gouvernance et responsabilité sociale et(ou) mises en candidature	10 000 \$

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 235 000 \$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 neuvième 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 2025. 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 2024 et l'exercice 2023.

HONORAIRES DE L'AUDITEUR POUR EMPIRE COMPANY LIMITED ET SES FILIALES		
	Exercice terminé le	
	4 mai 2024	6 mai 2023
Honoraires d'audit	3 566 785 \$	2 519 110 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	422 615	698 125
Honoraires pour services fiscaux	191 768	120 915
Autres honoraires	94 550	73 315
Total des honoraires	4 275 718 \$	3 411 465 \$

Pour l'exercice 2024, les honoraires d'audit incluent les honoraires d'audit des états financiers annuels 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, les services de traduction en français et les procédures de vente 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'une 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 15^e vote à titre consultatif annuel de la Société à l'égard de la rémunération de la haute direction.

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 2024 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 2024. 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 incitatif à court terme (le « RICT »)	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 ») Unités d'actions différées (les « UAD »)	Pluriannuelle	Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement sur trois ans
		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	Sauf en ce qui concerne le chef de la direction, 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. Le chef de la direction a également droit à des avantages indirects annuels.			

SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS POUR L'EXERCICE 2024¹⁾

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 RICT	Valeur du régime de retraite	Toute autre rémunération	Rémunération totale
Michael Medline, Président et chef de la direction	1 333 659 \$	3 543 750 \$	1 181 250 \$	1 456 215 \$	335 000 \$	102 919 \$	7 952 793 \$
Matt Reindel, Vice-président exécutif et chef de la direction financière	620 195	756 000	252 000	442 776	99 000	3 192	2 173 163
Pierre St-Laurent, Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	783 662	1 260 000	420 000	658 209	200 000	62 273	3 384 144
Simon Gagné, Vice-président exécutif et chef de la direction des ressources humaines	575 680	702 000	234 000	411 000	181 000	98 002	2 201 682
Doug Nathanson Vice-président exécutif, chef du développement, chef du contentieux et secrétaire de la Société	516 826	630 000	210 000	368 980	83 000	10 692	1 819 498

Note :

- 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.

Résultats du vote de l'assemblée de 2023

Le tableau suivant indique les votes exprimés lors de l'assemblée générale annuelle d'Empire tenue le 14 septembre 2023 au titre des actions ordinaires de catégorie B relativement à toutes les questions, et au titre des actions sans droit de vote de catégorie A relativement au vote consultatif sur la rémunération de la haute direction.

Question soumise au vote	VOTES EN FAVEUR		ABSTENTIONS DE VOTE / VOTES CONTRE	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Rémunération des administrateurs				
Michelle Banik	98 138 079	100 %	–	0 %
Cynthia Devine	98 138 079	100 %	–	0 %
James M. Dickson	98 138 079	100 %	–	0 %
Sharon Driscoll	98 138 079	100 %	–	0 %
Gregory Josefowicz	98 138 079	100 %	–	0 %
William Linton	98 138 079	100 %	–	0 %
Michael Medline	98 138 079	100 %	–	0 %
Martine Reardon	98 138 079	100 %	–	0 %
Frank C. Sobey	98 138 079	100 %	–	0 %
John R. Sobey	98 138 079	100 %	–	0 %
Karl R. Sobey	98 138 079	100 %	–	0 %
Paul D. Sobey	98 138 079	100 %	–	0 %
Rob G.C. Sobey	98 138 079	100 %	–	0 %
Martine Turcotte	98 138 079	100 %	–	0 %
Rémunération des administrateurs	98 138 079	100 %	–	0 %
Nomination des auditeurs	98 138 079	100 %	–	0 %
Vote consultatif sur la rémunération de la haute direction				
Actions sans droit de vote de catégorie A	111 855 132	95,95 %	4 723 447	4,05 %
Actions ordinaires de catégorie B	98 138 079	100 %	–	0 %

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.sedarplus.ca. 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	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. 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. 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.	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 ». Veuillez 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. À votre arrivée à l'assemblée, veuillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX. Votre vote sera pris et compté à l'assemblée.
Si vous ne prévoyez pas assister à l'assemblée, mais souhaitez voter	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 courrier électronique ou par télécopieur en suivant les instructions figurant sur le formulaire de procuration. 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 ».	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 en suivant les instructions paraissant sur le formulaire d'instructions de vote. 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 ».
Retour de votre formulaire de procuration ou de votre formulaire d'instructions de vote	Le formulaire de procuration vous indique la façon de transmettre vos instructions de vote, peu importe si vous votez en ligne, par courriel ou par télécopieur. 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 10 septembre 2024 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 »).	Retourner votre formulaire d'instructions de vote par l'une des méthodes indiquées sur le formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire. 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. 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 10 septembre 2024 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.

Actionnaires inscrits	Actionnaires véritables
Changement de votre vote ou révocation de votre procuration 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.meeting-vote.com) 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. 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.	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.

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, ils exerceront les droits de vote ainsi :**

- 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;**
- en faveur de l'approbation de la rémunération des administrateurs telle qu'elle est établie dans la présente circulaire;**
- 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;**
- en faveur de l'autorisation des administrateurs de fixer la rémunération de l'auditeur de la Société; et**
- 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 5 juillet 2024, la Société avait 142 801 927 actions sans droit de vote de catégorie A en circulation. **Les porteurs des actions sans droit de vote de catégorie A inscrits le 22 juillet 2024, 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 22 juillet 2024, 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 5 juillet 2024, 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 5 juillet 2024, 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 la succession de 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, la succession de 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; 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. La succession de David F. Sobey est aussi propriétaire de 20 454 actions ordinaires de catégorie B et est en mesure d'exercer un contrôle ou une emprise sur 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

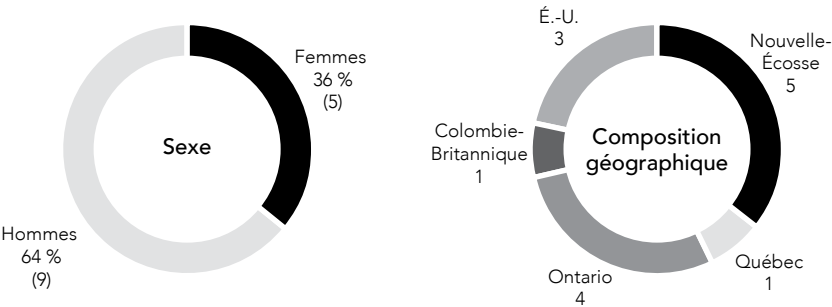
Si vous êtes un actionnaire inscrit, veuillez communiquer avec Compagnie Trust TSX dans l'éventualité où vous avez des questions au sujet du vote. Vous trouverez leurs coordonnées à l'intérieur de la couverture arrière de la présente circulaire. Si vous êtes un actionnaire véritable et que vous avez 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 14. 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, à l'exception de Lisa Lisson, qui a été nommée au conseil d'administration pour valoir le 21 juin 2024. 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, les postes qu'il a occupés au cours des cinq dernières années, ses principaux secteurs d'expertise, sa présence aux réunions du conseil et des comités pour l'exercice 2024, son adhésion aux conseils d'autres émetteurs assujettis 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 : 55 ans
Ontario, Canada
Administratrice depuis 2021

Indépendante

Talents et expérience :
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Gestion du changement/Transformation
Engagement environnemental et social et
gouvernance, y compris le plan d'action
climatique (« ESG »)

Présence aux réunions du conseil et de comités ^{b)}		
Conseil	6 sur 6	100 %
Audit (membre jusqu'au 13 septembre 2023)	2 sur 2	100 %
Ressources humaines (membre en date du 14 septembre 2023)	2 sur 2	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
Stella-Jones Inc.	2024 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024	230 000 \$	
Exercice 2023	226 429 \$	

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) d'OMERS (un régime de retraite public canadien) 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 d'administration de Stella-Jones Inc., au conseil des gouverneurs de l'Université Western et est présidente du conseil d'administration national de BGC Canada (anciennement les 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. En 2023, M^{me} Banik a reçu le premier Alumni Award of Achievement, décerné par la faculté des arts et des lettres de l'Université Western.

TITRES DÉTENUS							STATUT D'ACTIONNARIAT ⁵⁾		
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 2024	—	— \$	1	s. o. \$	9 874	346 281 \$	9 874	346 281 \$	51 %
Juillet 2023	—	— \$	1	s. o. \$	6 460	238 116 \$	6 460	238 116 \$	

CYNTHIA DEVINE

Âge : 60 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, y compris le plan d'action climatique

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 %
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
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024	235 000 \$	
Exercice 2023	229 643 \$	

M^{me} Cynthia Devine est administratrice de sociétés. Elle a été présidente et chef de la direction de Maple Leaf Sports & Entertainment (MLSE), une société de sport professionnel et de divertissement, et a quitté ce poste en avril 2024. M^{me} Devine a par la suite exercé les fonctions de conseillère auprès du conseil d'administration de MLSE jusqu'en juin 2024. Elle a rejoint MLSE en 2017 en tant que chef des finances. Auparavant, M^{me} Devine a été vice-présidente exécutive et chef de la direction financière du Fonds de placement immobilier RioCan de mars 2015 à avril 2017. Avant cela, de 2003 à 2014, elle a été chef des finances de Tim Hortons Inc. Elle a précédemment occupé un poste de cadre supérieur dans le domaine financier chez Maple Leaf Foods et Pepsi-Cola Canada, où elle était chef des finances. Elle est administratrice de la Banque Royale du Canada et membre du conseil consultatif de la Richard Ivey School of Business. M^{me} Devine est titulaire d'un diplôme d'administration des affaires avec mention de la Richard Ivey School of Business de la University of Western Ontario et est également membre de l'institut des Comptables professionnels agréés de l'Ontario.

TITRES DÉTENUS**STATUT D'ACTIONNAIRE⁸⁾**

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 2024	3 000	105 210 \$	1	s. o. \$	82 728	2 901 271 \$	85 728	3 006 481 \$	445 %
Juillet 2023	3 000	110 580 \$	1	s. o. \$	74 464	2 744 743 \$	77 464	2 855 323 \$	

JAMES M. DICKSON

Âge : 66 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, y compris le plan d'action climatique

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
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024		450 000 \$
Exercice 2023		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'ACTIONNAIRE⁸⁾**

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 2024	22 150	776 801 \$	1	s. o. \$	32 566	1 142 090 \$	54 716	1 918 891 \$	284 %
Juillet 2023	22 150	816 449 \$	1	s. o. \$	31 940	1 177 308 \$	54 090	1 993 757 \$	

SHARON DRISCOLL



Âge : 62 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, y compris le plan d'action climatique

Présence aux réunions du conseil et de comités¹⁾

Conseil	6 sur 6	100 %
Audit (présidente)	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

Gildan Activewear Inc.	2023–2024
Compagnie Pétrolière Impériale Limitée	2023 à aujourd'hui

Résultats du vote à l'assemblée annuelle

Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	100 %	0 %

Valeur de la rémunération reçue

Exercice 2024	265 000 \$
Exercice 2023	261 429 \$

M^{me} Sharon Driscoll est une administratrice de sociétés qui possède plus de 30 ans d'expérience en finance et en direction stratégique d'entreprises, notamment en tant que chef des finances, co-chef de la direction et vice-présidente exécutive et conseillère auprès de RB Global Inc., poste qu'elle a quitté en septembre 2023. Auparavant, M^{me} Driscoll a occupé d'autres postes de direction, notamment celui de chef des finances auprès de Katz Group Canada Limited, de chef des finances auprès de Sears Canada Inc. et des postes de direction financière auprès de Les Compagnies Loblaw Limitée. M^{me} Driscoll est également administratrice de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée et a été administratrice de Gildan Activewear Inc. M^{me} Driscoll est titulaire d'un baccalauréat avec spécialisation en commerce de l'Université Queen's et est membre des instituts des comptables professionnels agréés de l'Ontario et de la Colombie-Britannique.

TITRES DÉTENUS

STATUT D'ACTIONNAIRE⁸⁾

Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾	Actions de catégorie B ^{3a)}	UAD ⁵⁾	Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2024	–	– \$	1 s. o. \$	40 486	1 419 844 \$	210 %
Juillet 2023	–	– \$	1 s. o. \$	32 246	1 188 588 \$	

GREGORY JOSEFOWICZ



Âge : 71 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, y compris le plan d'action climatique

Présence aux réunions du conseil et de comités¹⁾

Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines (président)	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
2023	100 %	0 %

Valeur de la rémunération reçue⁹⁾

Exercice 2024	255 000 \$
Exercice 2023	242 500 \$

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 vice-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'ACTIONNAIRE⁸⁾

Année	Actions SDV de catégorie A ²⁾	Actions de catégorie B ^{3a)}	UAD ⁵⁾	Total des actions et des UAD ⁶⁾	Valeur totale des actions et des UAD \$ ⁷⁾	% de propriété exigée
Juillet 2024	–	– \$	1 s. o. \$	70 698	2 479 379 \$	367 %
Juillet 2023	–	– \$	1 s. o. \$	59 588	2 196 414 \$	

WILLIAM LINTON



Âge :70 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, y compris le plan d'action climatique

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Gouvernance et responsabilité sociale	4 sur 4	100 %
Audit	4 sur 4	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	
TMX Group Limited	2012 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024	235 000 \$	
Exercice 2023	240 357 \$	

M. William Linton est administrateur de sociétés et compte plus de 30 ans d'expérience en affaires, y compris son poste de vice-président exécutif, 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 exécutif et chef des finances de SHL Systemhouse Inc. M. Linton est président du conseil de Compagnie Trust TSX et est administrateur de Deveron Corp. et de Groupe TMX Limitée, 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 ^{®)}		
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 2024	875	30 686 \$	1	s. o. \$	65 413	2 294 034 \$	66 288	2 324 720 \$	344 %
Juillet 2023	17 058	628 758 \$	1	s. o. \$	60 810	2 241 457 \$	77 868	2 870 214 \$	

LISA LISSON



Âge : 55 ans
 Tennessee, États-Unis
 Administratrice depuis 2024
Indépendante
Talents et expérience :
 Chef de la direction/ Cadre dirigeant
 Gouvernance
 Commercialisation/Marquage
 Gestion du changement/Transformation
 ESG, y compris le plan d'action climatique

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	s. o.	s. o.
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
2023	s. o.	s. o.
Valeur de la rémunération reçue ⁹⁾		
Exercice 2024	s. o.	
Exercice 2023	s. o.	

M^{me} Lisa Lisson est la présidente des opérations aériennes de la Federal Express Corporation (« FedEx ») depuis 2024. Auparavant, elle a notamment été vice-présidente principale des opérations réseau de FedEx de 2023 à 2024, vice-présidente principale des hubs et du contrôle des opérations mondiales de FedEx en 2023 et présidente de FedEx Express Canada de 2010 à 2023. M^{me} Lisson a été intronisée par l'American Marketing Association, le Canada's Marketing Hall of Legends et le Women's Executive Network's Hall of Fame comme l'une des femmes les plus puissantes du Canada. Elle est également récipiendaire de la médaille du jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II en reconnaissance de ses réalisations et de son travail au sein de la communauté. M^{me} Lisson est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec mention) de l'université de Guelph.

TITRES DÉTENUS							STATUT D'ACTIONNARIAT ^{®)}		
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 2024	—	— \$	1	s. o. \$	s. o.	— \$	—	— \$	0 %
Juillet 2023	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.	

MICHAEL MEDLINE



Âge : 61 ans
Ontario, Canada
Administrateur depuis 2017

Non indépendant

Talents et expérience :

CEO/Senior Executive
Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
Finances/Comptabilité
RH/Engagement de personnel
Alimentation de détail/Chaîne d'approvisionnement
Technologie de l'information
Commercialisation/Marquage
Commerce électronique/Vente au détail en ligne
Gestion du changement/Transformation
Immobilier
ESG, y compris le plan d'action climatique

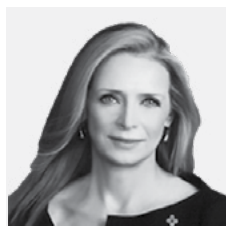
Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Participation au conseil d'autres émetteurs assujettis au cours des cinq dernières années		
La Banque de Nouvelle-Écosse	2023 à aujourd'hui	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	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. Il a occupé divers postes de haute direction dans la vente au détail auprès de La Société Canadian 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 siège au conseil d'administration de la Banque de Nouvelle-Écosse, au conseil des fiduciaires de SickKids, au conseil des gouverneurs du Huron University College de l'Université Western, et au conseil d'administration de la BlackNorth Initiative, de la Grocery Foundation et de la Fondation Sobey. Il est un ancien président du Conseil canadien du commerce de détail, ainsi que de la Grocery Foundation, et a siégé auparavant au conseil des gouverneurs du Panthéon des sports canadiens et au conseil d'administration de la fondation SickKids. 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 2024	159 240	5 584 547 \$	1	s. o. \$	304 601	10 682 357 \$	463 841	16 266 904 \$
Juillet 2023	126 379	4 658 330 \$	1	s. o. \$	369 063	13 603 662 \$	495 442	18 261 992 \$

Voir les exigences pour le chef de la direction à la page 52

MARTINE REARDON



Âge : 62 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, y compris le plan d'action climatique

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		
Aucune		
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue ⁹⁾		
Exercice 2024		250 000 \$
Exercice 2023		241 071 \$

M^{me} Martine Reardon est conseillère stratégique/consultante pour la National Retail Federation (É.-U.), la plus importante association de commerce au détail au monde. Elle compte plus de 35 ans d'expérience dans la commercialisation au détail, y compris le rôle qu'elle a joué à titre de vice-présidente exécutive, contenu et stratégie du commerce de détail pour la National Retail Federation (É.-U.). Auparavant, M^{me} Reardon a 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. Elle siège au conseil consultatif de Collette Travel. 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 2024	—	— \$	1	s. o. \$	56 081	1 966 761 \$	56 081	1 966 761 \$
Juillet 2023	—	— \$	1	s. o. \$	50 217	1 850 999 \$	50 217	1 850 999 \$

FRANK C. SOBEY



Âge : 71 ans
Nouvelle-Écosse, Canada
Administrateur depuis 2007

Indépendant

Talents et expérience :

Chef de la direction/Cadre dirigeant
Gouvernance
RH/Engagement des employés
Immobilier
ESG, y compris le plan d'action climatique

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
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024	230 000 \$	
Exercice 2023	226 429 \$	

M. Frank C. Sobe est administrateur de sociétés et membre du Conseil Trebek de la Société géographique royale du Canada, ainsi que président de la Fondation Sobe. 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 fiduciaire et 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 2024	1 363 985	47 834 954 \$	9 044 257 ¹¹⁾	317 182 093 \$	44 382 1 556 477 \$	10 452 624	366 573 524 \$	54 307 %
Juillet 2023	1 363 985	50 276 487 \$	9 044 257 ¹¹⁾	333 371 313 \$	40 284 1 484 868 \$	10 448 526	385 132 668 \$	

KARL R. SOBEY



Âge : 69 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, y compris le plan d'action climatique

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
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024		230 000 \$
Exercice 2023		226 429 \$

M. Karl R. Sobe 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 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 2024	—	— \$	7 751 677 ¹²⁾	271 851 312 \$	— — \$	7 751 677	271 851 312 \$	40 274 %
Juillet 2023	—	— \$	7 751 677 ¹²⁾	285 726 814 \$	— — \$	7 751 677	285 726 814 \$	

PAUL D. SOBEY


Âge : 67 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, y compris le plan d'action climatique

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		
FPI Crombie	2006 – 2024	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024	230 000 \$	
Exercice 2023	226 429 \$	

M. Paul D. Sobeys est administrateur de sociétés. M. Sobeys 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 a été fiduciaire du FPI Crombie de 2006 à 2024. M. Sobeys 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. Sobeys 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. Sobeys a reçu la médaille du jubilé de diamant de la Reine Élisabeth II.

TITRES DÉTENUS
STATUT D'ACTIONNAIRE⁸⁾

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 2024	927 393 ¹³⁾	32 523 673 \$	3 084 929 ¹³⁾	108 188 460 \$	–	– \$	4 012 322	140 712 133 \$	20 846 %
Juillet 2023	612 345	22 571 037 \$	3 051 227 ¹³⁾	112 468 227 \$	–	– \$	3 663 572	135 039 264 \$	

ROB G.C. SOBEY


Âge : 57 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
Gestion du changement/Transformation
ESG, y compris le plan d'action climatique

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		
Norvita Capital Corporation	2014 à 2019	
Résultats du vote à l'assemblée annuelle		
Année	Votes en faveur	Abstentions de vote
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024	235 000 \$	
Exercice 2023	231 429 \$	

M. Rob G.C. Sobeys est administrateur de sociétés. M. Sobeys 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. Sobeys est président de la Sobeys Art Foundation, un directeur honoraire du conseil consultatif de la Queen's Smith School of Business et il siège à plusieurs conseils de fondations et d'organismes à but non lucratif. Pour ses services à titre de colonel honoraire de l'armée canadienne, M. Sobeys a reçu la médaille du jubilé de diamant de la Reine Élisabeth II et la Décoration des forces canadiennes. Il a un diplôme de premier cycle de la Queen's University et une maîtrise en administration des affaires du Babson College, ainsi que le titre IAS.A.

TITRES DÉTENUS
STATUT D'ACTIONNAIRE⁸⁾

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 2024	559 064	19 606 375 \$	3 051 227 ¹⁴⁾	107 006 530 \$	14 565	510 795 \$	3 624 856	127 123 700 \$	18 833 %
Juillet 2023	559 064	20 607 099 \$	3 051 227 ¹⁴⁾	112 468 227 \$	12 656	466 500 \$	3 622 947	133 541 826 \$	

MARTINE TURCOTTE



Âge : 63 ans
Québec, Canada
Administrateur 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, y compris le plan d'action climatique

Présence aux réunions du conseil et de comités ¹⁾		
Conseil	6 sur 6	100 %
Ressources humaines (membre depuis le 16 septembre 2022)	5 sur 5	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
2023	100 %	0 %
Valeur de la rémunération reçue		
Exercice 2024		230 000 \$
Exercice 2023		233 571 \$

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 de télécommunications liées à Bell, dont son poste le plus récent de vice présidente, direction du Québec, de BCE Inc. et de Bell Canada, qu'elle a quitté en janvier 2020. En plus de son poste d'administratrice de la CIBC, elle siège au conseil du CIFAR (l'Institut canadien de recherches avancées). Jusqu'en mai 2024, 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'ACTIONNAIRIAT 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 2024	11 400	399 798 \$	1	s. o. \$	64 786 2 272 045 \$	76 186	2 671 843 \$	396 %
Juillet 2023	11 400	420 204 \$	1	s. o. \$	60 267 2 221 442 \$	71 667	2 641 646 \$	

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 2024.
- 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 décrit dans la présente circulaire sous la rubrique « Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2024 ».
- 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 5 juillet 2024, soit 35,07 \$ (36,86 \$ le 7 juillet 2023). 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'actionnariat (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 trois fois la rémunération de base des administrateurs, à l'exception du chef de la direction. Le chef de la direction est assujéti à des lignes directrices en matière d'actionnariat qui sont distinctes de celles des MHDV de la Société. Voir les sections de la présente circulaire intitulées « Rémunération des administrateurs – Exigence d'actionnariat par les administrateurs » et « Rémunération et risques – Actionnariat ».
- 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 de base des administrateurs s'élevait à 225 000 dollars US. Pour l'exercice 2024, en utilisant un taux de change moyen de 1,3502 \$, leur rémunération totale en \$CA était de 344 301 \$ et 337 550 \$, respectivement. Pour l'exercice 2023, en utilisant un taux de change moyen de 1,3312 \$, leur rémunération totale en \$CA était de 322 816 \$ et 320 914 \$, respectivement.
- 10) Outre ces avoirs en actions, en date du 4 mai 2024, Michael Medline était propriétaire de 2 002 584 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. Comprend également 315 048 actions sans droit de vote de catégorie A et 33 702 actions ordinaires de catégorie B à l'égard desquelles Paul Sobey partage le contrôle en tant que liquidateur de la succession d'un membre de sa famille.
- 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 5 juillet 2024, les administrateurs de la Société sont propriétaires de 2,2 % 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 5 juillet 2024		Au 7 juillet 2023	
	Nombre d'actions	Valeur totale ¹⁾	Nombre d'actions	Valeur totale ¹⁾
Actions sans droit de vote de catégorie A	3 190 291	111 883 505 \$	2 864 895	105 600 030 \$
Actions ordinaires de catégorie B	22 989 324	806 235 593	22 955 622	846 144 227
UAD	786 180	27 571 333	858 315	31 637 491
Valeur totale des actions sans droit de vote de catégorie A, des actions ordinaires de catégorie B et des UAD		945 690 431 \$		983 381 748 \$

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 5 juillet 2024, de 35,07 \$ (le 7 juillet 2023 – 36,86 \$).

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.
- 13 des 14 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 un rapport sur la durabilité de l'entreprise annuel et faisons régulièrement le point sur les questions de responsabilité sociale.
- Nous avons intégré un indicateur de rendement clé (« **IRC** ») en matière d'environnement et de durabilité, ainsi qu'un IRC en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (« **DÉI** ») dans le régime de participation aux bénéfices de la Société.
- La haute direction présente des mises à jour trimestrielles sur la technologie de l'information au comité d'audit et des mises à jour trimestrielles sur la cybersécurité au conseil.
- 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'acquitte 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'acquitter

efficacement de ses obligations. Les réunions du conseil tenues durant l'exercice 2024 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 (le « **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 2024, 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'acquitter 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 2024 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 comité est 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), William Linton, Martine Reardon et Paul D. Sobey. 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 2024.

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.sedarplus.ca 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'acquitter 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 rajustements 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 Reardon (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll, William Linton, Frank C. 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 2024.

Pour plus de renseignements sur l'examen mené durant l'exercice 2024 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 Reardon (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll et William Linton, 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 durant l'exercice 2024.

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 contenus 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 : Gregory Josefowicz (président), Cynthia Devine, Karl R. Sobey, Rob G.C. Sobey, Michelle Banik et Martine Turcotte, 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 2024.

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 Sobeys, n'est pas indépendant puisqu'il est membre de la direction de la Société. Par conséquent, au 18 juillet 2024, 14 des 15 administrateurs sont considérés comme indépendants, soit environ 93 % du conseil, et 13 des 14 candidats aux postes d'administrateurs sont considérés comme indépendants, soit environ 93 % du conseil proposé.

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	✓		
William Linton	✓		
Lisa Lisson	✓		
Michael Medline		✓	Président et chef de la direction
Martine Reardon	✓		
Frank C. Sobey	✓		
John R. Sobey ¹⁾	✓		
Karl R. Sobey	✓		
Paul D. Sobey	✓		
Rob G.C. Sobey	✓		
Martine Turcotte	✓		

Note :

1) John R. Sobey se retirera du conseil lors de l'assemblée générale annuelle qui se tiendra le 12 septembre 2024.

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 dix 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, Cynthia Devine, Sharon Driscoll, Martine Reardon et Martine Turcotte n'ont aucun lien avec la Société (autrement qu'à titre d'administrateurs) et les considère donc comme étant indépendantes.

Le conseil a aussi établi que Gregory Josefowicz, William Linton et Lisa Lisson étaient indépendants. M. Josefowicz est vice-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. M^{me} Lisa Lisson est présidente des Opérations aériennes, Federal Express Corporation, qui fournit des services d'expédition et de livraison à Sobeys. Dans tous les cas, les relations sont considérées comme étant négligeables.

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. En outre, lors des recherches effectuées par le comité de nomination au cours des dernières années, la volonté forte de disposer d'un vaste éventail de candidats aux postes d'administrateurs a été expressément communiquée 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 18 juillet 2024, 6 des 15 administrateurs sont des femmes (40,0 %) et 1 des 15 administrateurs s'identifie en tant que membre d'une minorité visible (6,7 %). Dans l'hypothèse où tous les candidats au poste d'administrateur sont élus à l'assemblée, 6 des 14 administrateurs seront des femmes (42,9 %) et 1 des 14 administrateurs s'identifiera en tant que membre d'une minorité visible (7,1 %).

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, y compris le plan d'action climatique » 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.

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	Commer- cialisation/ Marquage	Commerce électronique/ Vente au détail en ligne	Gestion du changement/ Transformation	Immo- bilier	ESG, y compris le plan d'action climatique
Michelle Banik	✓	✓	✓	✓					✓		✓
Cynthia Devine	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
James M. Dickson	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓
Sharon Driscoll	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Gregory Josefowicz	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓
William Linton	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓
Lisa Lisson	✓	✓					✓		✓		✓
Michael Medline	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Martine Reardon	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓
Frank C. Sobey	✓	✓		✓						✓	✓
John R. Sobey ¹⁾	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓
Karl R. Sobey	✓	✓			✓		✓				✓
Paul D. Sobey	✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓
Rob G.C. Sobey	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓
Martine Turcotte	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓

Note :

1) John R. Sobey se retirera du conseil lors de l'assemblée générale annuelle qui se tiendra le 12 septembre 2024.

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	12
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	13
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	5
Commercialisation/ Marquage	Expérience de membre de la haute direction dans une industrie où la commercialisation auprès des consommateurs constitue une composante cruciale	8
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	4
Gestion du changement/ Transformation	Expérience de membre de la haute direction concernant des changements importants apportés à une entreprise	11
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, y compris le plan d'action climatique	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 visant à lutter contre le changement climatique; 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.

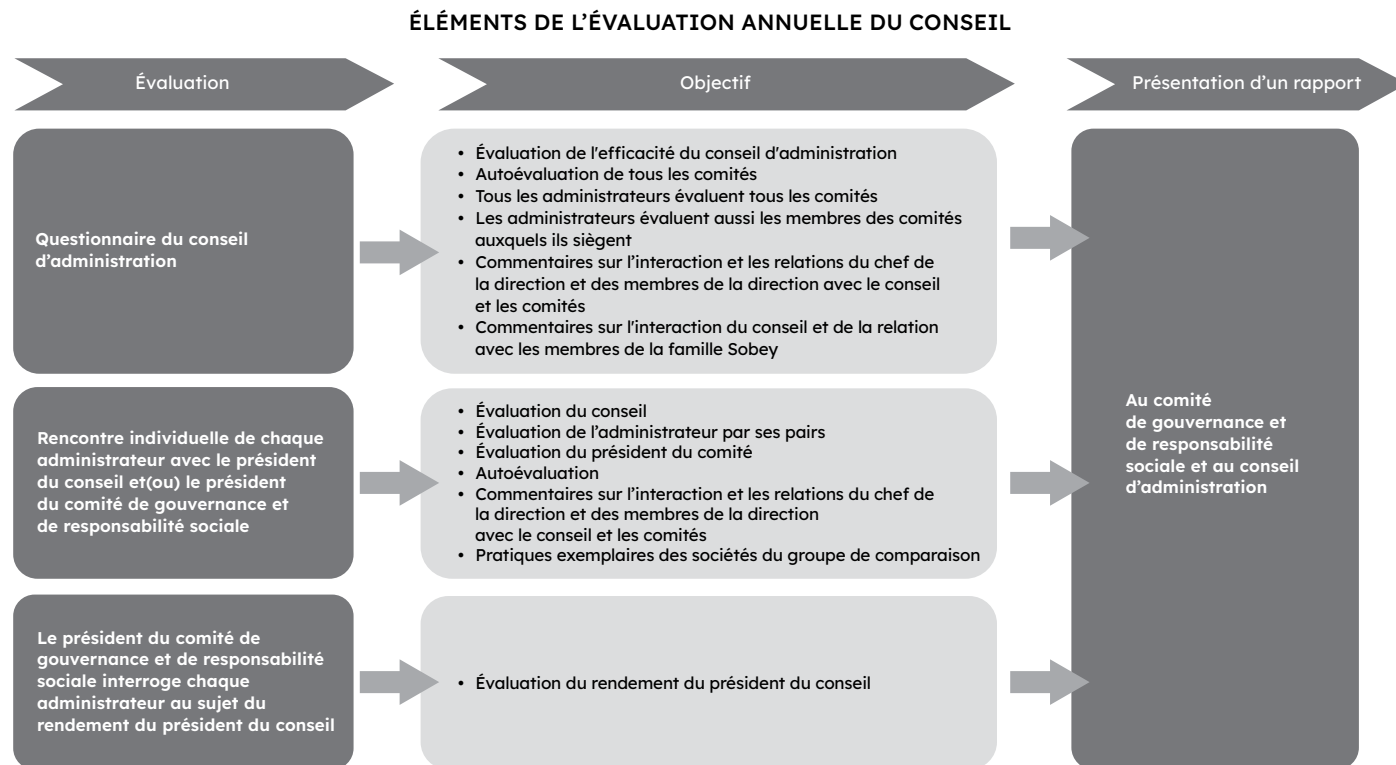
Le conseil est d'avis qu'il est prudent de s'assurer d'avoir une représentation aux conseils des sociétés dans lesquelles Empire a des participations comptabilisées selon la méthode de la mise en équivalence de manière à pouvoir donner des conseils à leurs équipes de direction. En date du 4 mai 2024, 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. L'administrateur suivant siège à titre de fiduciaire du FPI Crombie.

Société	Administrateur	Rôle du fiduciaire
FPI Crombie	James M. Dickson	Gouvernance et mises en candidature; comité des placements

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.



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. Les commentaires des administrateurs sur les processus et les activités du conseil d'administration, y compris les considérations relatives à la surveillance des risques, les sujets de formation ainsi que le contenu et la logistique de l'ordre du jour des réunions, ont été intégrés dans les processus et les activités du conseil.

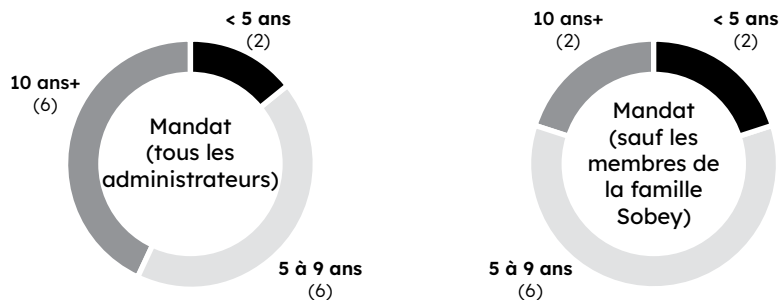
Renouvellements et limites quant à la durée des mandats des membres du conseil

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 11 nouveaux administrateurs indépendants se sont joints au conseil pour remplacer les administrateurs ayant pris leur retraite. La durée moyenne des mandats des candidats aux postes d'administrateurs, à l'exclusion de Frank C. Sobey, de Karl R. Sobey, de Paul D. Sobey et de Rob G.C. Sobey, est de sept 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, les technologies de l'information, la cybersécurité, la gouvernance d'entreprise, la responsabilité sociale, y compris le plan d'action climatique, 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. 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.

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;
- 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;
- exécuter les autres tâches et fonctions appropriées qui peuvent être demandées de temps à autre par le conseil ou le chef de la direction, afin de faire progresser la stratégie et les objectifs opérationnels de l'entreprise;
- 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;

Au cours de l'exercice 2024, les administrateurs de la Société ont reçu des séances de formation et d'information sur divers sujets liés à l'exploitation, aux finances et à la stratégie, notamment la cybersécurité (juin, septembre et décembre 2023 et mars 2024), le développement durable, y compris le plan d'action climatique (juin 2023 et octobre 2023), la productivité de l'espace (juin 2023 et mars 2024), l'agriculture en milieu contrôlé (septembre 2023), la fidélisation (septembre 2023), la technologie des magasins, l'IA générative et la personnalisation, le commerce électronique et l'avenir de la vente au détail (octobre 2023) et la stratégie des enseignes (mars 2024). Ces séances d'information ont été présentées par des intervenants internes ainsi que par des experts dans les domaines concernés. Un séminaire de formation sur les relations avec les autochtones a également été organisé après la fin de l'exercice.

- 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; 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 4 mai 2024 : 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

Relevé des présences

Le tableau suivant présente sommairement les réunions du conseil et de ses comités permanents tenues durant l'exercice terminé le 4 mai 2024, ainsi que la présence de chaque administrateur à ces réunions.

RELEVÉ DES PRÉSENCES											
Administrateur	Conseil		Comité d'audit		Comité de gouvernance et de responsabilité sociale		Comité des ressources humaines		Comité des mises en candidature		Total
Michelle Banik ¹⁾	6 sur 6	100 %	2 sur 2	100 %			2 sur 2	100 %			100 %
Cynthia Devine	6 sur 6	100 %			4 sur 4	100 %	5 sur 5	100 %	4 sur 4	100 %	100 %
James M. Dickson	6 sur 6	100 %									100 %
Sharon Driscoll	6 sur 6	100 %	4 sur 4	100 %	4 sur 4	100 %			4 sur 4	100 %	100 %
Gregory Josefowicz	6 sur 6	100 %					5 sur 5	100 %			100 %
William Linton	6 sur 6	100 %	4 sur 4	100 %	4 sur 4	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 %					5 sur 5	100 %			100 %
Présence globale aux réunions du conseil		100 %		100 %		100 %		100 %		100 %	

Note :

1) À compter du 15 septembre 2023, Michelle Banik a quitté ses fonctions de membre du comité d'audit et est devenue membre du comité des ressources humaines.

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 et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.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. Le conseil traite (et garantit un jugement indépendant concernant) les opérations ou les ententes dans lesquelles un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important ou un conflit d'intérêts en exigeant que les personnes en situation de conflit déclarent un intérêt et s'abstiennent ensuite de participer aux échanges sur la question visée et de voter à son égard.

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, Sobey's 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 Sobey's 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, y compris le plan d'action climatique

Le cadre de travail environnemental, social et en matière de gouvernance de la Société (« ESG »), y compris le plan d'action climatique, 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 et cadres de travail externes de présentation de l'information en matière d'ESG, notamment l'information présentée au sujet des risques et des occasions liés au changement climatique par le groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (le « TCFD »), 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 censées contribuer 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. Le programme de développement durable de la Société relatif aux 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 mesures les plus importantes que la Société a prises au cours de l'exercice 2024 a été le démarrage de la première phase de son plan d'action climatique publié l'année dernière. Ce plan comprend des objectifs de réduction des émissions de GES validés et fondés sur des données scientifiques, visant à aligner la trajectoire des émissions de la Société sur un scénario de zéro émission nette d'ici 2050 (1,5°C), tel qu'il est indiqué dans la Convention de Paris. 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 a soumis ses cibles pour validation à l'initiative *Science Based Targets* et a reçu la validation de ses cibles à court terme au premier trimestre de l'exercice 2024, devenant ainsi le premier détaillant national de produits d'épicerie au Canada dont les cibles de réduction des GES sont validées. 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 2030 par rapport à une année de référence 2019 (soit une réduction de 5 % des émissions par an).
- Catégorie 3 (cible reposant sur l'engagement des fournisseurs) : 64 % 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 atteindre une réduction de 28 % d'ici 2030 des 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.

La première phase du plan d'action climatique de la Société s'étend de l'exercice 2024 à l'exercice 2026. Au cours de l'année écoulée (première année du plan d'action climatique), la Société a pris des mesures pour décarboniser son activité en se concentrant sur les émissions générées dans ses magasins de détail et ses entrepôts. Au cours de l'exercice 2024, la Société a investi environ 50 millions de dollars dans plus de 300 projets de réduction des émissions de carbone dans l'ensemble de ses magasins d'alimentation, y compris l'élimination de la grande majorité des réfrigérants appauvrissant la couche d'ozone dans ses emplacements d'entreprise, la mise à niveau vers des systèmes de CVC à haut rendement, l'installation de systèmes d'intelligence artificielle pour surveiller le rendement énergétique et l'ajout de panneaux solaires à certains bureaux.

De plus, 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. Au cours de l'exercice 2023, la Société a réalisé une analyse de scénario relative à l'empreinte de son exploitation en identifiant et en décrivant son approche de gestion des risques et des occasions liés au climat, conformément aux recommandations du cadre de travail du TCFD. Le rapport TCFD inaugural de la Société a été publié dans le cadre de son rapport d'entreprise sur la durabilité

de 2023. Le rapport concordant avec les recommandations du TCFD a été mis à jour et sera publié dans le cadre de son rapport d'activités durables de 2024 (www.sobeysbreport.com).

Pour atteindre sa cible d'engagement des fournisseurs de la catégorie 3, la Société a lancé, au cours de l'exercice 2023, le programme de Chaîne d'approvisionnement CDP auprès de ses principaux fournisseurs en termes de dépenses. Ce programme met à la disposition des fournisseurs des outils permettant de mesurer les émissions de GES et de fixer des cibles et de suivre les progrès vers la décarbonisation de ses activités. La Société utilise le programme pour suivre les progrès réalisés par rapport à la cible d'engagement des fournisseurs de la Société par les fournisseurs qui divulgue leurs données climatiques dans le cadre du programme Chaîne d'approvisionnement CDP. Au cours de la première année de présentation de rapports dans le cadre du programme Chaîne d'approvisionnement CDP, plus des deux tiers des fournisseurs sollicités ont transmis des données sur le climat, et 44 fournisseurs ont présenté un rapport au CDP pour la première fois au cours de l'exercice 2024. Plus de la moitié des fournisseurs qui ont communiqué leurs données ont une cible fondée sur des données scientifiques et environ 25 pour cent des fournisseurs ont des cibles de GES qui ne sont pas fondées sur des données scientifiques. En plus du programme Chaîne d'approvisionnement CDP, la Société a également mis l'accent sur la formation des équipes de commercialisation et d'approvisionnement stratégique de notre entreprise afin d'aider les fournisseurs partenaires à élaborer des plans d'action climatique. Pour soutenir la cible de Catégorie 3 de la Société, qui consiste à réduire de 28 % les émissions provenant du carburant vendu dans ses stations-service d'ici 2030, la Société continue de se conformer au projet de règlement national sur les carburants propres et de collaborer avec ses fournisseurs de carburant, notamment en élaborant des plans visant à accroître la disponibilité de carburant à plus faible intensité carbonique.

Au cours de l'exercice 2022, le mandat du comité d'audit du conseil d'administration de la Société a été mis à jour pour inclure l'examen des mesures applicables et des informations contenues dans son rapport d'entreprise sur la durabilité annuel. La Société vise à obtenir une assurance limitée à l'égard des émissions des catégories 1 et 2, notamment en menant à bien un processus de préparation à l'évaluation. Pour s'assurer de disposer de données cohérentes, précises et complètes, la Société a mis en place un processus robuste qui s'applique à toutes les déclarations aux termes du ESG à compter de l'exercice 2022. Alors que le paysage réglementaire lié aux divulgations ESG continue d'évoluer, la Société suit de près ces changements afin d'assurer la conformité avec les normes émises par l'International Sustainability Standards Board. La Société a l'intention de se conformer à la norme IFRS S1 « Obligations générales en matière d'informations financières liées à la durabilité » et à la norme IFRS S2 « Informations à fournir sur les changements climatiques » lorsqu'elles auront été approuvées par le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité exigées par les autorités canadiennes de réglementation des valeurs mobilières.

Enfin, l'ampleur de la décarbonisation des activités et de la chaîne de valeur de la Société est importante et nécessitera des changements transformationnels. Bien que l'engagement de la Société soit fort, son plan d'action climatique dépend de facteurs géopolitiques, économiques, réglementaires et autres qui ne

relèvent pas de son activité. La collaboration, le partenariat et l'action des fournisseurs, de l'industrie, du gouvernement et des clients sont nécessaires pour parvenir à un avenir plus durable et à faible émission de carbone. La Société reste déterminée à poursuivre la collaboration visant à l'atteinte de ses cibles en matière de lutte contre le changement climatique.

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 décembre 2025. Depuis 2016, la Société a réduit de 37 % 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 (le « CTC »). 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. À ce jour, le programme a été déployé dans tous les magasins d'alimentation à service complet, à rabais et à bannière communautaire du Canada, les stations essence/dépanneurs Needs et tous les centres de services de détail dans la majeure partie du Canada, mais il reste encore des magasins à déployer au Québec. 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 2022 et en 2023, sauvant plus de 30 millions de livres de nourriture au cours de l'année civile 2023. 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. 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 équitables d'un océan à l'autre dans les magasins Sobeys, Safeway, Thrifty Foods et certains magasins Foodland, ainsi qu'en café, en thé et en chocolat certifiés du commerce équitable.

Approvisionnement éthique : Au cours de l'exercice 2023, la Société a mis en place une nouvelle politique d'approvisionnement éthique et durable pour les fournisseurs partenaires. Comme cette politique s'applique aux partenaires fournisseurs directs et indirects, elle communique clairement les attentes envers les partenaires fournisseurs en matière d'éthique commerciale, de responsabilité environnementale et de développement durable. Au cours de l'exercice 2024, la Société a commencé à évaluer les catégories de produits de la chaîne d'approvisionnement qui risquent le plus de recourir au travail forcé ou au travail des enfants, a dispensé une formation aux employés en contact avec les fournisseurs sur la politique d'approvisionnement éthique et durable, et a rempli ses obligations en matière de rapports, comme le prévoit la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*. Au cours de l'exercice 2025, la Société entreprendra une analyse plus détaillée de la cartographie des risques de la chaîne d'approvisionnement afin de mieux comprendre les catégories de produits, les origines d'approvisionnement et les zones exposées au risque de violation en matière de droit du travail qui pourraient nécessiter davantage d'investigations et d'actions, en mettant particulièrement l'accent sur les fournisseurs des marques propres et sur les marchandises pour lesquelles elle est l'importateur attitré. C'est sur la base de ces conclusions que la Société renforcera son cadre d'approvisionnement responsable et son approche de la diligence raisonnable.

Bien-être animal : S'appuyant sur la publication de sa déclaration sur le bien-être animal au cours de l'exercice 2023, la Société a élaboré des programmes et des directives d'approvisionnement pour aider les fournisseurs partenaires à harmoniser leurs politiques avec ces dernières. Dans le cadre de son engagement à l'amélioration continue, la Société travaille à élaborer des directives d'approvisionnement spécifiques à chaque protéine. La Société a pour objectif d'élaborer des lignes directrices en collaboration avec les fournisseurs partenaires et les autres parties prenantes. La Société s'attachera à traiter les questions de bien-être spécifiques aux protéines et, dans la mesure du possible, introduira des engagements actualisés, mesurables, limités dans le temps et réalisables permettant d'obtenir des produits plus respectueux du bien-être des animaux.

Huile de palme durable : Au cours de l'exercice 2023, la Société a mis à jour sa politique en matière d'huile de palme durable, en se fixant pour objectif de s'approvisionner physiquement à 100 % en huile de palme durable certifiée, telle que définie par la norme de la table ronde sur l'huile de palme durable, dans les produits de marque maison d'ici le 31 décembre 2025. Cet objectif sera atteint sans l'achat de crédits d'huile de palme. L'engagement ayant progressé, la Société met également à jour la gouvernance de sa politique en matière d'huile de palme durable afin de s'assurer que les fournisseurs partenaires respectent les normes demandées au moyen de contrôles annuels, en dispensant une formation et en fournissant un accès aux ressources d'information, ainsi qu'en vérifiant que les fournisseurs partenaires disposent des certifications appropriées de la chaîne de traçabilité.

Produits de la mer durables : Au cours de l'exercice 2023, la Société a lancé une nouvelle initiative appelée Seafood Metrics (indicateurs de développement durable pour les produits de la mer), gérée par le *Sustainable Fisheries Partnership*. Seafood Metrics agrège et suit les informations sur la qualité de la gouvernance, la santé des stocks cibles, les risques liés aux droits de l'homme et les répercussions sur l'environnement dans les pêcheries. Cela permet aux entreprises d'évaluer les conséquences du développement durable sur le poisson et les produits de la mer, de comprendre l'efficacité des efforts d'amélioration existants et d'établir des priorités pour les occasions futures. Seafood Metrics sert également de programme de traçabilité pour la chaîne d'approvisionnement en produits de la mer de la Société en permettant aux fournisseurs de rendre compte du lieu d'origine. Grâce à Seafood Metrics, ainsi qu'à notre programme de recommandation Ocean Wise, la Société vise à donner aux clients les moyens de prendre des décisions éclairées sur les produits de la mer qu'ils achètent et à promouvoir des pratiques plus durables dans l'industrie. Les informations sur la chaîne d'approvisionnement que ce programme fournit permettront à la Société de créer une version actualisée des directives d'approvisionnement en produits de la mer, dont la publication est prévue au cours de l'exercice 2025.

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 2024, par l'entremise de son équipe de commercialisation sur le terrain, la Société a ajouté des produits offerts par 185 nouveaux fournisseurs, dont plus de 2000 nouveaux produits locaux.

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

La stratégie d'investissement communautaire de la Société est axée sur l'alimentation de corps sains et d'esprits sains. S'assurer que plus de Canadiens ont accès à des aliments sains et abordables, à une éducation nutritionnelle et aider plus d'enfants et de jeunes à recevoir un soutien en santé mentale à un stade précoce signifie des lendemains plus sains pour plus de Canadiens. 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 2024, la Société a amassé et donné près de 23 millions de dollars pour appuyer des centaines d'organismes de bienfaisance à l'échelle nationale, régionale et locale.

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

- partenariats et 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 2024, le Fonds a continué à avoir des retombées locales grâce à des dons de plus de 784 000 \$ versés à 203 organismes communautaires qui s'emploient à promouvoir la santé du corps et de l'esprit et apportent un soutien lors d'événements météorologiques locaux liés au climat. Les fonds donnés ont atteint plus de 249 000 Canadiens dans des communautés d'un océan à l'autre.

Au cours de l'exercice 2022, la Société a lancé le programme de dons individuels pour des lendemains plus sains « Healthier Tomorrows ». Les coéquipiers peuvent faire un don directement à partir de leur chèque de paie pour soutenir leur choix parmi plus de 30 organismes de bienfaisance au Canada. Le programme est volontaire et constitue un moyen pratique pour les coéquipiers de soutenir la communauté locale. Jusqu'à présent, le programme a permis de réunir et de distribuer 502 000 \$.

La stratégie d'investissement communautaire de la Société est entièrement intégrée à sa stratégie de DÉI, ce qui garantit que les moyens mis en œuvre par la Société pour 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. La collecte de fonds annuelle pour les banques alimentaires réalisée en magasin pendant le temps des Fêtes a permis de récolter et de donner près de 6 millions de dollars pour soutenir la demande croissante des banques alimentaires locales.
- 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. Safeway a également été un fier partenaire des Jeux olympiques spéciaux d'hiver de février 2024 à Calgary, en Alberta.
- En mars 2024, la Société a lancé sa cinquième 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 1,9 million de dollars a été recueillie dans plus de 1 400 écoles.
- La Société s'est associée à La Tablée des Chefs partout au pays pour accroître l'accès à des aliments sains et abordables. Cette aide de plus de 765 000 \$ a permis de servir plus de 17,6 millions de repas, de toucher plus de 105 millions de personnes et de former quelque 5 200 jeunes dans le cadre de divers ateliers culinaires.
- Au Québec, IGA a poursuivi son partenariat de longue date avec la Fondation Charles-Bruneau. Jusqu'à présent, plus de 11 millions de dollars ont été recueillis et distribués pour soutenir des initiatives comme le 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.

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.

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 14 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 commune transformatrice a commencé à avoir un effet positif, soit des temps d'attente plus courts pour accéder au soutien ou pour passer d'un service à l'autre. L'initiative a réalisé des progrès considérables au cours de ses trois premières années d'existence. Les fonds provenant de *Toute une famille pour les soutenir* ont permis les réalisations suivantes : 49 espaces de traitement, plus de 38 958 évaluations, plus de 9 344 personnes formées et plus de 75 974 patients pris en charge. Le rapport sur l'impact des partenaires de la Société pour 2023 sera publié en septembre 2024. Outre la réduction des temps d'attente pour accéder à l'aide ou passer d'un service à l'autre, ces résultats initiaux permettront d'obtenir les résultats escomptés suivants : moins de patients atteignant l'étape de la 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 soutient 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

La Société a à cœur de promouvoir la DÉI parmi ses salariés, ses fournisseurs et les clients dans toutes les communautés qu'elle sert. Cet engagement est alimenté par l'objectif et les valeurs de la Société, et est considéré par celle-ci comme essentiel pour créer des lieux de travail engageants et des expériences clients inclusives,

ainsi que pour renforcer les partenariats communautaires pour les générations à venir. Dans un esprit de famille s'occupant du bien-être d'autres familles, l'approche en DÉI est intégrée dans toutes les activités de la Société afin de susciter le changement.

La Société a établi une nouvelle stratégie en matière de DÉI pour les exercices 2024 à 2026, en mettant l'accent sur l'intégration de la DÉI dans tout ce que fait la Société afin de créer des lieux de travail, une expérience client et des communautés plus saines et prospères. Cette stratégie comprend trois engagements, soutenus par des priorités annuelles et des objectifs sur trois années, avec une gouvernance solide et l'approbation du comité des RH et du conseil d'administration de la Société. 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 de leadership exécutif et un conseil national chapeautant l'approche en DÉI, représenté par 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, telles que la diversité des fournisseurs, les relations avec les populations autochtones, l'inclusion des femmes et l'inclusion des francophones. La Société adopte une approche en DÉI fondée sur la collaboration, l'écoute et l'apprentissage des salariés et des parties prenantes, afin de définir les priorités et de garantir la réalisation de progrès.

Au cours de l'exercice 2024, la Société avait un IRC pour l'approche en DÉI qui mesure les progrès réalisés par rapport aux priorités fixées pour l'exercice, et qui est inclus dans le RICT de l'exercice 2024 de la Société. Cet IRC renforcé l'engagement de la Société en matière de DÉI 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 trois engagements :

Amélioration du lieu de travail : La Société favorise toutes les perspectives uniques et l'inclusion de la diversité des salariés d'Empire. Cet engagement vise à favoriser un environnement inclusif, à bâtir des équipes diversifiées et à prendre des mesures pour assurer une expérience équitable. La Société adopte une approche holistique en matière d'inclusion en renforçant les capacités, en mettant en place des structures d'inclusion et en se penchant sur les processus et les procédures. L'un des facteurs clés est la création d'un environnement où tous les coéquipiers peuvent s'exprimer librement et honnêtement et s'attaquer aux inégalités systémiques qui entravent la création d'un lieu de travail juste et équitable. Plus de 96 % des salariés d'entreprise d'un échelon inférieur à celui de cadre ont suivi la formation en ligne Speak Freely au cours de l'exercice 2024 et 90 % des salariés occupant des postes de cadre ont dirigé des équipes lors d'un atelier consacré à l'identification des normes en matière de liberté d'expression. Des structures d'inclusion ont également été lancées à l'échelle de l'entreprise avec 196 activateurs de l'inclusion, un réseau de bénévoles composé de salariés représentant les franchises, les entreprises, les centres de distribution, les centres de traitement des commandes des clients et les bureaux de l'entreprise. Les activateurs de l'inclusion sont chargés de soutenir l'intégration des initiatives en DÉI, de sensibiliser aux programmes et initiatives en matière de DÉI et de recueillir les avis des salariés dans l'ensemble de l'entreprise.

Au cours de l'exercice 2024, l'accent a continué d'être mis sur le suivi des progrès réalisés dans le cadre de l'initiative Better Workplace au moyen de l'indice en DÉI inclus dans l'enquête sur l'expérience des employés. L'indice pour l'exercice 2024 a augmenté de 1 % pour atteindre un taux de réponse positive de 76 %.

Durant l'exercice 2024, la Société a continué de mettre l'accent sur l'écoute et l'apprentissage afin de cocréer des plans d'action qui contribueraient à cultiver un environnement juste, équitable et inclusif pour les salariés. Des séries d'écoute ont été organisées pour entendre les salariés qui s'identifient comme des peuples autochtones, des minorités visibles, des 2ELGBTQIA+, des personnes handicapées, des nouveaux arrivants et des salariés francophones.

L'objectif consiste à disposer d'une main-d'œuvre diversifiée reflétant l'étendue des communautés au sein desquelles la Société exerce ses activités d'un océan à l'autre. Pour faire progresser la diversité au niveau de l'entreprise, l'accent sera mis sur une plus forte présence des femmes dans les postes de direction et de gestion des magasins, ainsi que sur l'amélioration de la diversité pour les personnes qui s'identifient comme des minorités visibles, les peuples autochtones, les 2ELGBTQIA+ et les personnes handicapées à tous les niveaux. La Société adoptera une approche équipe par équipe pour améliorer la diversité au niveau des équipes, accroître la diversité globale dans l'ensemble de la Société, et réaliser pleinement les avantages des équipes enrichies par la diversité. Depuis le lancement de l'auto-identification volontaire, la Société a établi un niveau de participation permettant d'informer sur les objectifs internes en matière de diversité pour l'exercice 2025 et par la suite. Au cours de l'exercice 2024, plus de 90 % des directeurs de magasins d'entreprise et plus de 85 % des directeurs de centres de distribution ont suivi la formation sur la diversité des équipes. Cette formation est fondamentale pour aider les dirigeants à comprendre les avantages de la diversité des équipes pour stimuler la créativité et l'innovation.

Pour attirer, développer et conserver la diversité des équipes, plusieurs initiatives sont en place pour atténuer les préjugés dans les processus relatifs à l'embauche, au rendement et à la relève, ainsi que pour élargir la diversité des sources de talents externes en mettant l'accent sur les groupes marginalisés. Des attentes visant à élargir la diversité dans les listes de talents ont été établies, à la fois au sein de la Société et en collaboration avec des agences de recrutement tierces. La Société continue d'entretenir des partenariats stratégiques avec des organisations telles que BlackNorth Initiative, Fierté au travail, Indigenous Professionals Association of Canada, Community Economic Development and Employability Corporation, JVS Toronto, Onyx Initiative, TENT et Ouvrir les portes du travail de l'INCA.

Pour soutenir la croissance et le développement d'un éventail de talents diversifiés, la Société a continué à investir dans le mentorat, le réseau d'inclusion des femmes et les programmes de début de carrière, tout en tirant parti de la planification de la relève, du développement des hauts potentiels et des programmes annuels de stagiaires en gestion de magasin pour améliorer encore la réserve de talents diversifiés.

Amélioration de l'expérience client : La Société reconnaît l'importance d'intégrer son approche en DÉI dans tout ce qu'elle fait, notamment en créant une expérience client inclusive et en répondant aux besoins diversifiés de nos clients et en les intégrant. L'expérience inclusive consiste à voir la diversité et l'inclusion se refléter dans les équipes, les magasins et les produits dans nos rayons. Pour répondre à un large éventail de besoins des clients, le programme multiculturel est un élément clé de l'exercice 2024; il sensibilise et éduque les équipes des magasins et s'accompagne d'un assortiment de produits et de programmes de commercialisation et de mise en marché.

La Société étaye cette démarche avec des objectifs en matière de DÉI applicables aux postes de niveau administrateur et supérieur. Un examen de la qualité de ces objectifs a été réalisé au cours de l'exercice 2023 en vue d'une amélioration continue et pour s'assurer que les objectifs sont axés sur l'obtention de résultats.

La Société met en œuvre une stratégie de diversité des fournisseurs pour soutenir les communautés et les entreprises sous-représentées dans la chaîne d'approvisionnement grâce à une consultation approfondie avec les entreprises partenaires favorisant la diversité chez ses fournisseurs, ainsi qu'avec les fournisseurs et les principales parties prenantes internes. La stratégie de diversité des fournisseurs s'appuie notamment sur le succès du programme de développement local. Ce travail est essentiel pour aider la Société à refléter et à soutenir les divers clients et communautés que la Société sert, à stimuler l'innovation et la croissance, et à favoriser la résilience la durabilité de la chaîne d'approvisionnement.

Des communautés plus fortes : La Société joue un rôle de grande portée au sein des 900 collectivités qu'elle sert. Le partenariat de la Société avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (le « CCEA ») a joué un rôle déterminant dans l'orientation de la voie à suivre pour l'engagement de la Société envers la réconciliation et les relations avec les autochtones. Au cours de l'exercice 2024, la Société a achevé la phase 2 de la certification aux termes du programme Progressive Aboriginal Relations (« PAR ») du CCEA. 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. La Société est la première et la plus grande entreprise de vente au détail à entamer le processus de certification PAR.

Au cours de l'exercice 2024, la Société a élargi la communauté des groupes d'intérêt. La relation avec la Première Nation de Pictou Landing a été établie en 2022 et a continué d'évoluer avec un plan d'action robuste partagé par la communauté et la Société pour faire progresser les actions de leadership, l'emploi, le développement des affaires et le développement communautaire. Le soutien à l'engagement communautaire servira à co-développer une cuisine pédagogique dans la communauté afin de fournir un espace pour éduquer les membres de la communauté sur les repas nutritifs traditionnels pour les jeunes et les aînés.

Les activités des communautés d'intérêt dans les Prairies sont officiellement en cours dans le Traité 7 et le Traité 5. Des initiatives visant à accroître de manière significative la visibilité des autochtones dans les magasins de Strathmore Safeway et de Thompson Safeway ont été lancées en partenariat avec la nation Siksika dans le sud de l'Alberta et avec la nation crie Manitoba Keewatinowi Okimakanak et Nisichawayasihk dans le nord du Manitoba, ce qui a permis d'approfondir les liens existants. Après le succès de la plaque de reconnaissance des terres et de l'installation cérémonielle d'art cri, Thompson Safeway approfondit sa réflexion sur la communauté autochtone qu'elle dessert grâce à l'installation de descripteurs cris qui seront accrochés dans chaque allée à côté des descripteurs anglais.

La Société continue de cocréer des plans d'engagement avec la BlackNorth Initiative (la « **BNI**»). Au cours de l'exercice 2024, la Société a collaboré avec la BNI pour fournir plus de 100 ordinateurs portables remis à neuf au programme de sacs à dos de la BNI et a tenu des conférences de la BNI pour honorer le Mois de l'histoire des Noirs.

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. En plus de l'IRC annuel, les dirigeants ont fixé des objectifs de DÉI qui contribueraient à un ou à plusieurs des trois engagements en matière de DÉI. Durant l'exercice 2024, plus de 91 % des dirigeants de niveau administrateur et supérieur ont fixé des objectifs en matière de DÉI. La Société renforce les avantages commerciaux au moyen d'objectifs en DÉI en créant des occasions pour les dirigeants d'approfondir la compréhension de la façon d'intégrer la DÉI dans les priorités commerciales afin de favoriser ensemble la réussite de la DÉI et 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 4 mai 2024, 2 des 8 cadres supérieurs de la Société (25 %) étaient des femmes et 2 des 8 (25 %) s'identifiaient en tant que membres de groupes de minorités visibles. L'an dernier, la composition du groupe de la haute direction, qui inclut le vice-président et des postes supérieurs, a légèrement diminué à environ 37 % de femmes, soit un recul de 4,6 % et la représentation au niveau des administrateurs est passée à environ 41 % de femmes, ce qui représente un taux de croissance de 8,8 %. Au sein du groupe de la haute direction de la Société, 9 % s'identifiaient en tant que membres de groupes de minorités visibles 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 et des minorités visibles dans les postes de direction et de gestion des magasins et en améliorant l'expérience de l'équité pour les personnes qui s'identifient comme faisant partie des peuples autochtones, les 2ELGBTQIA+ et les personnes handicapées. La Société s'est fixé des objectifs internes en matière de DÉI, qui s'inscrivent dans le cadre de la stratégie triennale.

Gouvernance

La surveillance des stratégies pour l'approche en ESG de la Société est assurée par le comité de leadership 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. Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale est informé à chaque réunion des questions d'ESG et examine le rapport sur la durabilité de l'entreprise, le comité des RH examine tous les aspects en matière d'ESG liés au personnel, y compris l'approche en DÉI, et le comité d'audit examine les paramètres applicables et les informations contenues dans le rapport sur la durabilité de l'entreprise.

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.

Engagement envers les intervenants

La Société reconnaît l'importance d'un engagement solide et uniforme avec nos intervenants. La direction s'entretient activement toute 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 la communauté des investisseurs 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, des visites des CTC *Voilà* 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 exécutif, chef du développement, 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. En outre, les intervenants peuvent adresser toute demande concernant les résultats financiers, la stratégie et les activités commerciales et opérationnelles à l'équipe des relations avec les investisseurs de la Société, par courrier électronique à l'adresse **investor.relations@empireco.ca**.

Par la poste :

Doug Nathanson
Vice-président exécutif, chef du développement,
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 et de la mise en œuvre des plans stratégiques pour les unités commerciales et pour l'entreprise, ce qui consiste notamment à évaluer de manière continue les principales occasions et les principaux risques pour l'entreprise. 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 aussi la mise en œuvre des plans par la haute direction et évaluera en permanence l'atteinte des buts et objectifs de la Société. En octobre 2022, l'ambition stratégique à long terme de la Société et le plan triennal de mise en œuvre de cette ambition ont été présentés et approuvés par le conseil. Cette stratégie s'appuie sur les éléments fondamentaux et les capacités établies dans le cadre des projets Sunrise et Horizon; les principaux domaines

d'intervention sont la poursuite des investissements et des gains dans les magasins, la croissance de l'activité de commerce électronique *Voilà*, l'évolution de l'assortiment de produits pour répondre aux besoins changeants des clients, le renforcement des données et des capacités de personnalisation grâce au nouveau programme de fidélisation *Scène+*, et l'amélioration de la rentabilité globale. Depuis lors, la direction a progressé dans l'exécution de cette stratégie, ainsi que dans l'examen continu des plans stratégiques par rapport à l'environnement de marché actuel et au contexte commercial, afin de s'assurer que la stratégie reste adaptée à l'objectif visé. En octobre 2023, la direction a présenté au conseil une vue actualisée du plan stratégique triennal de la Société, qui s'appuie sur le plan initial et intègre un plan de gestion des ressources humaines actualisé, ainsi qu'une vision évolutive des principaux risques et des futures opportunités d'innovation.

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 optimal. 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 :

- environnement concurrentiel;
- relations avec les franchisés et les sociétés affiliées;
- programme de fidélisation; et
- environnement économique.

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;
- risque de change; et
- risques liés aux 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 :

- réglementation environnementale;
- protection des données et gestion de l'information;
- lois et règlements relatifs aux médicaments et réforme des soins de santé; et
- questions d'ordre juridique, fiscal et comptable.

4) Risques opérationnels

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

- interruptions dans la chaîne d'approvisionnement compte tenu de l'incidence du changement climatique;
- cybersécurité;
- salubrité des produits et sécurité; et
- stratégies pour attirer et fidéliser les talents.

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 l'identification et le classement 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, et cherchent à repérer les risques potentiels.

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. Par exemple, le risque lié à la cybersécurité est l'un des multiples risques catégorisés comme importants, et la direction en rend compte au conseil par l'intermédiaire du comité d'audit sur une base trimestrielle. 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 2024 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, Sobey's, ils ne reçoivent aucune rémunération additionnelle pour cette fonction. Les sociétés sont traitées comme une seule entité à toutes fins pratiques.

Examen de la rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance et de responsabilité sociale passe annuellement en revue la rémunération actuelle des administrateurs par rapport à la rémunération versée aux administrateurs de son groupe de comparaison, ainsi que d'autres informations accessibles au public, 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.	Metro Inc.
George Weston Limitée	Saputo Inc.

La structure de rémunération des administrateurs se compose actuellement d'une rémunération annuelle de base et d'une rémunération pour chaque comité dans lequel l'administrateur siège. Les administrateurs qui assument la présidence d'un comité perçoivent une rémunération supplémentaire à ce titre. Le président du conseil reçoit une rémunération forfaitaire de 450 000 \$.

À la suite de son examen pour 2024, le comité de gouvernance et de responsabilité sociale a recommandé que, pour la période de 12 mois commençant le 12 septembre 2024, la rémunération annuelle de base soit portée à 235 000 \$, que les rémunérations des comités et des présidents des comités soient augmentées de 5 000 \$ et que la rémunération forfaitaire du président du conseil soit portée à 500 000 \$.

Rémunération versée aux administrateurs

Au cours de l'exercice 2024, 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⁾		
	2024	2023
Rémunération du président du conseil	450 000 \$	450 000 \$
Rémunération des administrateurs	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 \$
Rémunération additionnelle des membres des comités		
• Audit	5 000 \$	5 000 \$
• Ressources humaines	5 000 \$	5 000 \$
• Gouvernance et responsabilité sociale et(ou) mises en candidature ²⁾	5 000 \$	5 000 \$

Notes :

- 1) La rémunération pour l'exercice 2024 a été approuvée à l'assemblée générale annuelle de septembre 2023 et était applicable en date du 14 septembre 2023. Les administrateurs ayant assisté à une réunion tenue après le 6 mai 2023 (fin de l'exercice d'Empire), mais avant le 14 septembre 2023, ont été rémunérés selon les honoraires approuvés de l'exercice 2023, 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 ces administrateurs, leur rémunération de base à compter du 14 septembre 2023 s'est établie à 225 000 \$ US.
- 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 trois fois le salaire de base à titre d'administrateur 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.

Rémunération versée au cours de l'exercice 2024

Le tableau suivant présente une description détaillée de la rémunération versée aux administrateurs au cours de l'exercice terminé le 4 mai 2024. 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 totale des administrateurs ²⁾	% de la rémunération totale affectée à l'achat d'UAD
Michelle Banik	230 000 \$	50 %
Cynthia Devine	235 000	100 %
James M. Dickson	450 000	0 %
Sharon Driscoll	265 000	100 %
Gregory Josefowicz ³⁾	255 000	100 %
Sue Lee ⁴⁾	82 775	100 %
William Linton	235 000	50 %
Martine Reardon ³⁾	250 000	50 %
Frank C. Sobey	230 000	50 %
John R. Sobey	225 000	0 %
Karl R. Sobey	230 000	0 %
Paul D. Sobey	230 000	0 %
Rob G.C. Sobey	235 000	25 %
Martine Turcotte	230 000	50 %

Notes :

- 1) La rémunération renvoie à celle qui a été versée aux administrateurs au cours de l'exercice terminé le 4 mai 2024, que ce soit sous forme de somme au comptant ou d'UAD.
- 2) Du 6 mai 2023 au 14 septembre 2023, la rémunération des administrateurs reposait sur les honoraires approuvés lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires du 15 septembre 2022. Du 14 septembre 2023 au 4 mai 2024, la rémunération des administrateurs reposait sur les honoraires approuvés lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires du 14 septembre 2023.
- 3) Les administrateurs qui ne sont pas des résidents du Canada reçoivent leur rémunération d'administrateur en dollars US. Par exemple, pour ces administrateurs, à compter de septembre 2023, la rémunération de base à titre d'administrateur pour un membre d'un comité est établie à 225 000 \$US pour l'exercice 2024. Pour l'exercice 2024, à l'aide d'un taux de change moyen de 1,3502 \$, la rémunération totale de M. Josefowicz et de M^{me} Reardon en dollars CA s'est respectivement établie à 344 301 \$ et à 337 550 \$.
- 4) Sue Lee s'est retirée du conseil lors de l'assemblée générale annuelle du 14 septembre 2023.

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 4 mai 2024 :



Sharon Driscoll
(présidente)



William Linton



Martine Reardon



Paul D. Sobey

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 4 mai 2024. Le comité d'audit s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2024.

Le comité d'audit est responsable auprès du conseil de superviser les politiques et les 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 superviser le cadre et le processus de gestion des risques de l'entreprise.

Au cours de l'exercice 2024, 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;
- examiné les paramètres et les renseignements applicables contenus dans le rapport sur la durabilité de l'entreprise de la Société;
- passé en revue et recommandé à l'approbation du conseil le renouvellement de l'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 enregistré auprès du 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;
- examiné le rendement de l'auditeur externe par rapport aux indicateurs de qualité d'audit convenus;
- 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 neuvième 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 et chef de l'audit interne, et rencontré celui-ci à huis clos;
- examiné 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, y compris l'exposition aux risques liés à la protection des renseignements personnels et à la cybersécurité, ainsi que les mesures prises pour protéger la sécurité et l'intégrité de ses systèmes d'information de gestion et des données de ses clients. 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 et à la technologie de l'information;
- examiné les activités de couverture; 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.

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

Sharon Driscoll (présidente), William Linton, Martine Reardon et Paul D. Sobey

Rapport du comité de gouvernance et de responsabilité sociale

Membres en date du 4 mai 2024 :



Martine Reardon
(présidente)



Cynthia Devine



Sharon Driscoll



William Linton



Frank C. 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 2024, 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 problèmes et les initiatives en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance qui concernent la Société, y compris des mises à jour du plan d'action climatique, la gouvernance responsable, la gestion de l'énergie, les plastiques et emballages, les déchets alimentaires, l'approvisionnement éthique et durable, les droits et le bien-être de l'homme et l'investissement dans les collectivités, ainsi que des mises à jour sur l'évolution de la réglementation et du marché en général en ce qui concerne ces questions;
- examiné le rapport sur la durabilité de l'entreprise de la Société;
- 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 la répartition des risques entre les comités du Conseil;
- examiné le groupe de comparaison pour la rémunération des administrateurs et la rémunération actuelle des administrateurs par rapport à la rémunération des administrateurs versée dans son groupe de comparaison, ainsi que d'autres informations accessibles au public, et n'a recommandé aucun changement pour la période de 12 mois commençant le 14 septembre 2023. À la suite d'une étude de marché portant sur la rémunération

des administrateurs qui a débuté au cours de l'exercice 2024, le comité a recommandé des changements à la rémunération des administrateurs pour la période de 12 mois débutant le 12 septembre 2024;

- 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;
- supervisé le processus d'examen des 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 Reardon (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll, William Linton, Frank C. Sobey et Rob G.C. Sobey

Rapport du comité des mises en candidature

Membres en date du 4 mai 2024 :



Martine Reardon
(présidente)

Cynthia Devine

Sharon Driscoll

William Linton

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 2024, 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;
- vérifié régulièrement et maintenu une liste de candidats potentiels au conseil d'administration, afin d'être préparé en cas de besoin;
- examiné la composition actuelle du conseil, y compris l'expérience et le mandat des membres, et a établi qu'il était approprié de chercher à identifier et à recruter un nouvel administrateur indépendant;
- entamé le processus d'identification, de rencontre et de recrutement d'un nouvel administrateur indépendant;
- 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 Reardon (présidente), Cynthia Devine, Sharon Driscoll et William Linton

Rapport du comité des ressources humaines

Membres en date du 4 mai 2024 :



Gregory Josefowicz Cynthia Devine
(président)

Michelle Banik

Karl R. Sobey

Rob G.C. Sobey

Martine Turcotte

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 liées 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 2024, 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;
 - passé en revue et approuvé les renseignements au titre de l'obligation d'information relative à la rémunération de la haute direction contenus dans la 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 recommandé au conseil d'approuver les changements apportés aux gestionnaires des fonds d'investissement des pensions;
 - 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 :
- Gregory Josefowicz (président), Cynthia Devine, Michelle Banik, Karl R. Sobey, Rob G.C. Sobey et Martine Turcotte

Section 7.

Déclaration de la rémunération de la haute direction

LETTRE AUX ACTIONNAIRES

Pendant l'exercice 2024, nous avons été confrontés à la persistance d'un environnement macroéconomique difficile, alimenté par des taux d'intérêt élevés et un affaiblissement de la confiance des consommateurs. Même si nous avons été heureux de constater que l'inflation des prix des aliments a continué de diminuer pour atteindre son niveau le plus bas depuis août 2021, au bout du compte, cela n'a guère soulagé les Canadiens en difficulté qui demeurent préoccupés par les coûts du logement alors que le coût de la vie dans son ensemble est difficile à assumer. Dans ce contexte, offrir de la valeur aux clients et contribuer à stabiliser davantage les prix des aliments était une priorité absolue pour l'Empire.

Notre capacité à servir nos clients pendant cette période de volatilité soutenue nous rend confiants dans notre stratégie de croissance pour l'avenir. Alors que nous travaillons à la réalisation des objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés, nous nous attachons à proposer à nos clients une offre cohérente et de grande qualité dans tout le pays, tout en recherchant constamment des moyens de leur apporter de la valeur.

Les activités d'Empire sont toujours aussi vigoureuses. Notre bilan est sain, nos flux de trésorerie sont stables, nous continuons d'investir des capitaux pour aider notre entreprise à continuer de croître et de prospérer, tout en redistribuant de l'argent à nos actionnaires sous la forme de dividendes et de rachats d'actions. Nous sommes persuadés qu'à mesure que l'inflation continuera de reculer, que les taux d'intérêt commenceront à baisser et que la confiance des consommateurs reviendra, notre entreprise sera bien positionnée pour continuer sur sa lancée.

Planification de la relève

La direction et notre conseil maintiennent l'accent sur la planification et le développement de la relève, ce qui, au cours de l'exercice 2024, a permis une transition sans heurts lors du départ à la retraite de Bruce Burrows, ancien vice-président principal et directeur de l'information, et de la nomination de Julia Knox, vice-présidente exécutive, cheffe de la technologie et de l'analyse. Nous continuons à renforcer nos effectifs et à rendre notre entreprise encore plus forte, comme en témoignent plusieurs postes de haut niveau qui ont été pourvus tout au long de l'exercice grâce à la promotion de coéquipiers très talentueux au sein de l'organisation ainsi qu'à l'ajout sélectif de talents externes clés.

Réalisations du régime incitatif

Les résultats globaux en matière d'incitatifs ont été inférieurs aux cibles; en particulier, les objectifs internes relatifs aux ventes et à la rentabilité n'ont pas été atteints. Sur la foi de ces résultats, le comité des RH et le conseil d'administration ont approuvé un paiement incitatif à court terme correspondant à 84 % de la cible pour les MHDV.

L'exercice 2024 était la dernière année des attributions d'unités d'actions liées au rendement (« UAR ») qui ont été émises au cours de l'exercice 2022. La valeur de paiement des UAR et des UAS a été réduite de 10 % car la croissance des actions sans droit de vote de catégorie A a été inférieure à celle de Loblaw et de Metro, ce qui a fait baisser la réalisation globale sur trois ans de 132,06 % à 118,85 %.

Examen de la rémunération du chef de direction

Conformément à notre engagement en matière d'imputabilité et de bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise, notre régime de rémunération est conçu pour motiver nos cadres à produire des résultats financiers solides, à stimuler l'innovation et à créer de la valeur pour nos actionnaires, en liant la rémunération au rendement. Le comité des ressources humaines a retenu les services de la société Hexarem Inc. pour évaluer la rémunération du chef de la direction par rapport au marché, tout en veillant à ce que notre programme de rémunération établit un juste équilibre entre la récompense du rendement et la garantie du succès à long terme de notre entreprise.

À partir de l'analyse comparative des chefs de la direction réalisée par Hexarem, le comité a examiné et recommandé à l'approbation du conseil un rajustement du salaire du chef de la direction pour l'exercice 2024 de 1,3 M\$ à 1,35 M\$, des rajustements des cibles d'incitation de 125 % à 130 % pour l'incitatif annuel à court terme et de 300 % à 350 % pour l'incitatif à long terme. Le rajustement de la rémunération du chef de la direction est conforme à la philosophie de la Société en matière de rémunération des cadres, qui consiste à offrir une rémunération concurrentielle sur le marché tout en veillant à ce qu'une grande partie de la rémunération du chef de la direction soit pondérée en fonction des éléments d'incitation variables, dans le but d'avoir une composante importante de la rémunération des cadres qui soit « à risque » et fondée sur le rendement.

Perspectives pour l'exercice 2025

La conception du RPB pour l'exercice 2025 reste la même, avec une pondération de 30 % au titre du chiffre d'affaires, de 50 % au titre du bénéfice et de 20 % au titre de l'IRC. Nos indicateurs de rendement clés témoignent de notre volonté constante de disposer des meilleurs magasins du marché, avec les meilleurs produits, la meilleure variété et des produits frais de qualité constante, afin de gagner la fidélité de nos clients, tout en maintenant notre engagement en faveur des initiatives environnementales, sociales et de gouvernance qui façonnent notre culture et contribuent à la réussite de l'entreprise. La composition du régime incitatif à long terme pour l'exercice 2025 a été mise à jour, avec des pondérations de 50 % d'UAR et de 50 % d'UAS, toutes deux soumises à un modificateur de rendement reposant sur la croissance du cours de l'action par rapport à Metro et à Loblaws.

Confiance en l'avenir

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. Les actionnaires peuvent encore 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 « Greg Josefowicz »

Greg Josefowicz

Président du comité des ressources humaines

signé « James M. Dickson »

James M. Dickson

Président du conseil

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

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 2024. Pour l’exercice terminé le 4 mai 2024, les MHDV étaient les suivants :

- Michael Medline, président et chef de la direction
- Matt Reindel, vice-président exécutif et chef de la direction financière
- Pierre St Laurent, vice-président exécutif et chef de l’exploitation
- Simon Gagné, vice-président exécutif et chef de la direction des ressources humaines
- Doug Nathanson, vice-président exécutif, chef du développement, chef du contentieux et secrétaire de la Société

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 incitatif à court terme annuel (le « **RICT** »), la fixation des attributions aux termes du régime incitatif à long terme de la Société (le « **RILT** ») qui inclut des options d’achat d’actions d’Empire (les « **options d’achat d’actions** »), des unités d’actions axées sur le rendement (« **UAR** »), des unités d’actions spéciales (« **UAS** ») et des unités d’actions différées (« **UAD** »), le cas échéant. Le comité des RH est également chargé de superviser 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 2024, le comité des RH était formé des administrateurs suivants : Gregory Josefowicz (président), Michelle Banik, Cynthia Devine, Karl R. Sobey, Rob G.C. Sobey et Martine Turcotte. 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
Gregory Josefowicz	✓	✓	✓	
Michelle Banik	✓	✓	✓	✓
Cynthia Devine	✓	✓	✓	✓
Karl R. Sobey	✓	✓		
Rob G.C. Sobey	✓	✓	✓	✓
Martine Turcotte	✓	✓	✓	✓

Pour de plus amples renseignements sur l’expérience de Gregory Josefowicz, Michelle Bank, Cynthia Devine, Karl R. Sobey, Rob G.C. Sobey et Martine Turcotte, 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 2024 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 ».

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.

Le comité des RH a fait appel à Hexarem Inc. depuis 2020, afin de fournir des services de conseil en cas de besoin.

Durant les exercices 2024 et 2023, 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 des exercices 2023 et 2022, respectivement.

Hexarem Inc. a également été mandatée pour 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 aux 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 2024	Exercice 2023
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	76 020 \$	101 804 \$

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.

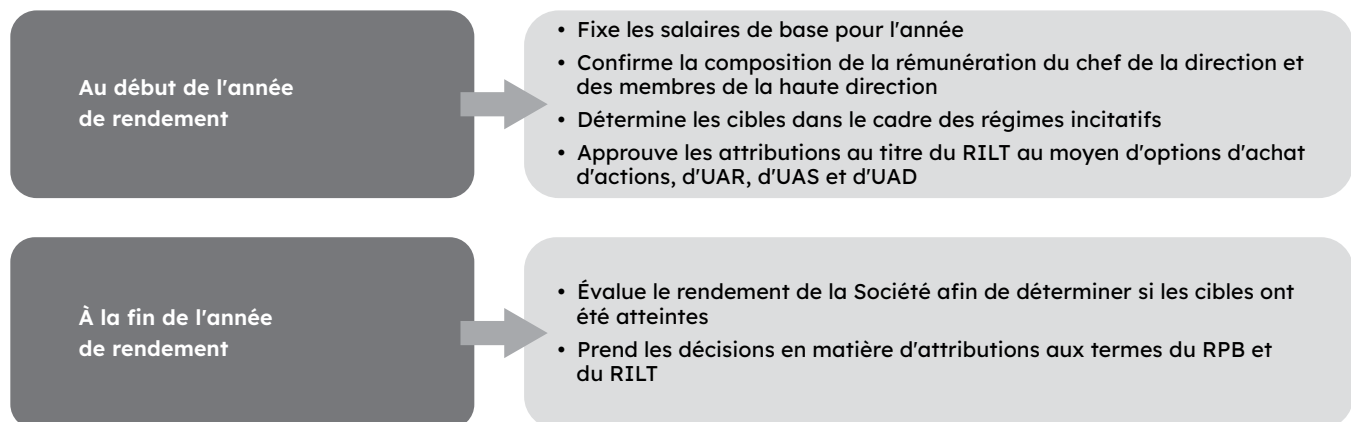
Dans le but d'atteindre une croissance et une expansion continues des activités tout en décourageant la prise de risques excessifs, le régime de rémunération de la haute direction a été élaboré, sous la supervision du comité des RH, en fonction des principes suivants :

- 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 RICT et le RILT), diverses 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 ouche-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 gestion des 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 2024 » 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. Conformément aux pratiques exemplaires, la politique de récupération a été modifiée comme suit après la fin de l'exercice 2024 : Le conseil peut, à sa seule discrétion, dans toute la mesure permise par la loi applicable et dans la mesure où il détermine qu'il est dans le meilleur intérêt de la Société de le faire, exiger le remboursement dans certaines circonstances de tout ou partie de la rémunération incitative (y compris, notamment, tant la rémunération calculée en fonction du temps que celle calculée en fonction du rendement) touchée par les membres de la haute direction, y compris le chef de la direction et le chef des services financiers. Plus précisément, le conseil peut demander le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération d'un membre ou d'un ancien membre de la direction (qu'il ait été licencié avec ou sans motif) dans les cas suivants : i) le montant de la rémunération incitative a été calculé à partir ou sous réserve de la réalisation de certains résultats financiers ou de rendement qui ont par la suite fait l'objet ou été touchés par un retraitement ou une révision similaire de tout ou partie des états financiers ou des mesures de rendement de la Société, et le paiement de la rémunération incitative reçu aurait été inférieur si les résultats financiers ou de rendement avaient été correctement déclarés; ii) le dirigeant ou l'ancien dirigeant s'est livré à de la fraude, à du vol, à un détournement de fonds ou à des activités similaires liées aux finances de la Société; (iii) le dirigeant ou l'ancien dirigeant a violé le code d'éthique et de conduite commerciale de manière importante; ou iv) le dirigeant ou l'ancien dirigeant s'est rendu coupable d'une faute grave ayant porté atteinte 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

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 après leur nomination, 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 qui constituent un niveau d'actionnariat équivalant 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	5 fois le salaire
Vice-présidents exécutifs	2 fois le salaire
Tous les autres participants au RILT	0,5 fois le salaire

Après la fin de l'exercice 2024, le niveau d'actionnariat du chef de la direction a été porté de 3 à 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 4 mai 2024.

ACTIONNARIAT ¹⁾							
Nom	Actions sans droit de vote de catégorie A		UAD ²⁾		Actionnariat total (\$)	Valeur totale en tant que multiple du salaire de base	Niveau d'actionnariat
	(#)	(\$)	(#)	(\$)			
Michael Medline	159 240	5 159 376 \$	304 601	9 869 072 \$	15 028 448 \$	11,13	Atteint
Matt Reindel	5 669	183 676	49 769	1 612 516	1 796 191	2,85	Atteint
Pierre St-Laurent	99	3 208	84 751	2 745 932	2 749 140	3,44	Atteint
Simon Gagné	–	–	96 680	3 132 432	3 132 432	5,35	Atteint
Doug Nathanson	20 917	677 711	34 806	1 805 425	1 805 425	3,44	Atteint

Notes :

- 1) Le nombre de titres détenus est donné en date du 4 mai 2024. La valeur des actions est calculée à l'aide du cours des actions sans droit de vote de catégorie A en date du 3 mai 2024, soit 32,40 \$.
- 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 ».

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 la création de régimes et d'arrangements d'une nature spéciale en matière de perfectionnement et de rémunération 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.

Sommaire des éléments de la rémunération de la haute direction pour l'exercice 2024

Le tableau ci-dessous présente un sommaire des éléments actuels de la rémunération de la haute direction. De plus amples détails sur chaque élément, y compris son objectif dans le cadre du régime de rémunération globale des dirigeants, la composition de la rémunération directe cible, ainsi que les décisions relatives à la rémunération pour l'exercice 2024 applicables à chaque élément, sont décrits dans les pages qui suivent le tableau ci-dessous.

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	RICT	Au comptant	Annuelle	Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement annuels
	RILT	UAR	Pluriannuelle	Récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement sur trois ans
		UAS	Pluriannuelle	Récompenser les membres de la haute direction pour le rehaussement de la valeur du placement des actionnaires
		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 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. Le chef de la direction a également droit à un avantage indirect annuel.			

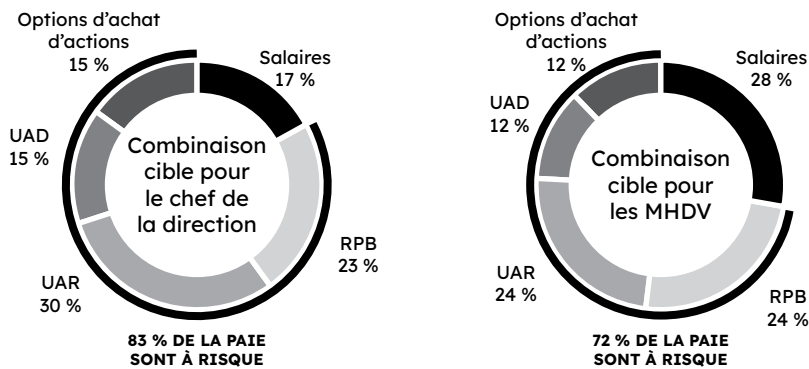
Rémunération directe totale ciblée

Les éléments clés du régime de rémunération de la haute direction d'Empire, notamment des MHDV, sont le salaire de base, le RICT et le RILT, qui est constitué d'un pourcentage pondéré d'options d'achat d'actions, d'UAR et d'UAS. 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 attirante 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 RICT 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.

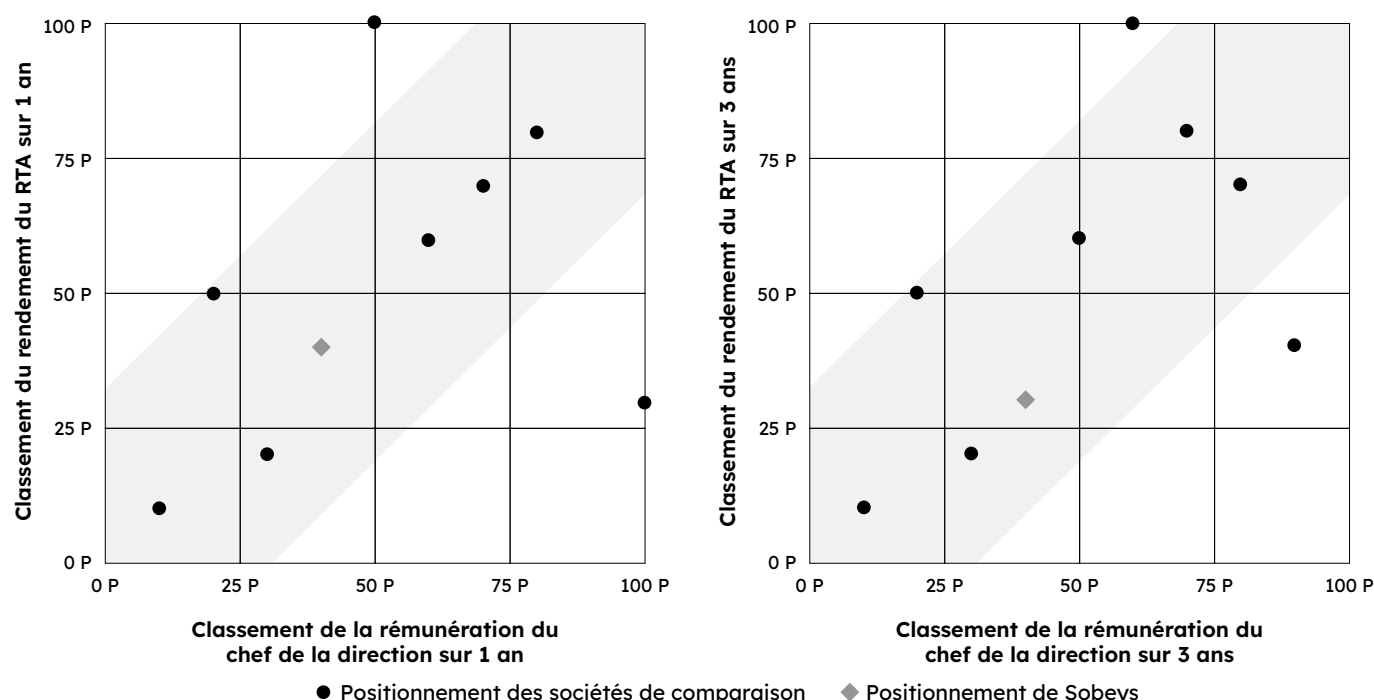
POURCENTAGE DE LA RÉMUNÉRATION DIRECTE TOTALE CIBLÉE POUR L'EXERCICE 2024 ¹⁾									
Nom	RILT					% de la rémunération à risque	Rémunération directe totale ciblée	Rémunération non à risque (\$)	Rémunération à risque (\$) ³⁾
	Salaires	RICT	UAR ²⁾	UAS ²⁾	Options d'achat d'actions				
Michael Medline	17,0 %	23,0 %	30,0 %	15,0 %	15,0 %	83,0 %	7 830 000 \$	1 350 000 \$	6 480 000 \$
Matt Reindel	29,0 %	25,0 %	23,0 %	12,0 %	12,0 %	71,0 %	2 173 500	630 000	1 543 500
Pierre St-Laurent	24,0 %	24,0 %	26,0 %	13,0 %	13,0 %	76,0 %	3 280 000	800 000	2 480 000
Simon Gagné	29,0 %	25,0 %	23,0 %	12,0 %	12,0 %	71,0 %	2 018 250	585 000	1 433 250
Doug Nathanson	29,0 %	25,0 %	23,0 %	12,0 %	12,0 %	71,0 %	1 811 250	525 000	1 286 250

Notes :

- 1) La rémunération totale directe exclut les avantages sociaux, les rentes de retraite et les avantages indirects.
- 2) Les UAR et UAS peuvent être reçues sous forme d'UAD. Voir les détails supplémentaires sous la rubrique Régime incitatif à long terme de la circulaire.
- 3) La portion à risque de la rémunération représente le total du RICT et du RILT (UAR, UAS et options d'achat d'actions).

Les tableaux suivants illustrent également le positionnement relatif de la rémunération totale directe (« **RTD** ») et du rendement total pour les actionnaires (« **RTA** ») 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 Sobeys se situe 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



Éléments de la rémunération de la haute direction et décisions sur la rémunération pour l'exercice 2024

Vous trouverez dans les pages suivantes les détails de chaque élément du régime de rémunération de la haute direction totale et les décisions de l'exercice 2024 applicables à chaque élément.

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 revoit 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. Les révisions salariales des MHDV sont effectuées en septembre afin de s'aligner sur le calendrier des autres membres de l'équipe admissibles aux programmes de reconnaissance. En fonction d'un examen des comparateurs d'Empire et d'une analyse du marché, ainsi que de l'examen du rendement de chaque MHDV, les rajustements suivants du salaire de base ont été approuvés en septembre 2023 : M. Medline, chef de la direction, a reçu une augmentation de salaire de 50 000 \$, passant à 1 350 000 \$; M. St-Laurent, vice-président exécutif et chef de l'exploitation, a reçu une augmentation de salaire de 50 000 \$, passant à 800 000 \$; M. Reindel, vice-président exécutif et chef de la direction financière a reçu une augmentation de salaire de 30 000 \$, passant à 630 000 \$; M. Gagné, chef des ressources humaines, a reçu une augmentation de salaire de 29 000 \$, passant à 585 500 \$; et M. Nathanson, vice-président exécutif, chef du développement et chef du contentieux, a reçu une augmentation de salaire de 25 000 \$, passant à 525 000 \$.

RÉGIME INCITATIF À COURT TERME	Le régime incitatif à court terme est conçu pour récompenser les membres de la haute direction qui atteignent ou dépassent les objectifs de rendement annuel.
---------------------------------------	---

Les attributions incitatives 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 RICT de la Société. Les attributions au titre du RICT sont fondées sur la réalisation des objectifs annuels de ventes et de rentabilité approuvés par le Conseil (c'est-à-dire le rendement « cible ») et sur la réalisation d'objectifs spécifiques, ou IRC, liés à des initiatives importantes de l'exercice, telles que déterminées par le conseil.

Pour l'exercice 2024, 80 % de la cible du RICT reposait sur la réalisation des cibles de rendement financier et 20 % sur la réalisation des IRC spécifiques.

La composante financière des attributions au titre du RICT était pondérée à hauteur de 30 % pour les ventes et de 50 % pour la rentabilité. Les ventes excluent le carburant et la rentabilité est définie comme le bénéfice net, à l'exclusion des gains en capital.

Les IRC pour l'exercice 2024 reposaient sur la réalisation d'objectifs spécifiques liés à nos initiatives commerciales clés, plus précisément le maintien de notre programme de fidélisation, *Scène+*, la poursuite de la croissance du marché du commerce électronique avec Voilà et l'atteinte d'objectifs spécifiques liés à l'ESG.

Pour l'exercice 2024, les IRC liés à l'ESG suivants représentaient 10 % du RICT :

- **Changement climatique** : Réduction en pourcentage des émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) des catégories 1 et 2;
- **Réduction des déchets** : Prévenir et réduire les déchets alimentaires de 50 % d'ici à 2025 par rapport à l'année de référence 2016, et se conformer aux réglementations fédérales sur les plastiques à usage unique interdits;
- **Un meilleur lieu de travail** : Faire progresser l'inclusion et l'équité par l'amélioration de l'approche en DÉI;
- **Une meilleure expérience pour les clients** : Intégrer l'approche en DÉI dans les programmes commerciaux clés de l'entreprise; et
- **De meilleures collectivités** : Faire progresser la réconciliation et les relations avec les populations autochtones.

Vous trouverez des détails supplémentaires sur les approches en matière de DÉI et d'ESG de la Société à la rubrique 4 de la circulaire.

Les IRC pour l'exercice 2024 étaient pondérés de manière égale et leur réalisation ne dépendait pas de la composante de rendement financier du RICT.

Les fourchettes de rendement financier, les niveaux de versement et l'atteinte des cibles de rendement pour l'exercice 2024 sont présentés dans le tableau suivant, tandis que la cible du RICT pour l'exercice 2024 et les attributions réelles pour chaque MHDV sont décrites dans le tableau « Paiements au titre du RICT pour l'exercice 2024 » de la présente circulaire.

RICT – Attributions au cours du dernier exercice terminé

La composante financière du versement au titre du RICT a été inférieure à la cible au cours de l'exercice 2024 (65,7 %). Les ventes et la rentabilité ont toutes deux été inférieures à la cible. Vous trouverez des détails sur le rendement financier de la Société au cours de l'exercice 2024 dans le rapport de gestion de la Société pour l'exercice 2024.

En ce qui concerne la composante IRC du RICT, certaines des cibles spécifiques énoncées comme IRC dans le RICT de l'exercice 2024 n'ont pas été atteintes. La Société a réalisé de solides progrès en ce qui concerne les IRC spécifiques à l'approche en DÉI, ce qui s'est traduit par un dépassement de la cible. Bien qu'il y ait eu des progrès continus en ce qui concerne les IRC spécifiques relatifs à l'environnement, au développement durable et au commerce électronique, ils n'ont pas atteint la cible. Le paiement total résultant des IRC a été de 18,4 %. Le versement total au titre du RICT a été de 84,0 %, tel qu'approuvé par le conseil.

Les tableaux suivants présentent les fourchettes de rendement du RICT, les niveaux de paiement et la réalisation des rendements associés pour chaque composante du régime.

FOURCHETTES DE RENDEMENT, NIVEAUX DE PAIEMENT ET RENDEMENT DE L'EXERCICE 2024 AU TITRE DU RICT						
Paramètre de rendement	Pondération (% de la cible du RICT liée au paramètre financier)	Fourchette de rendement financier (en % de la cible)			Cible de rendement atteinte (%)	Total du paiement au titre du RICT (%)
		Seuil	Cible	Maximum		
Chiffre d'affaires d'Empire	30 %	97 %	100 %	103 %	98,5 %	22,3 %
Rentabilité d'Empire (bénéfice net)	50 %	85 %	100 %	115 %	96,0 %	43,4 %
IRC	20 %	50 %	100 %	200 %	91,8 %	18,4 %
Niveau de paiement (en % de l'attribution cible)	100 %	50 %	100 %	200 %		84,0 %

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

PAIEMENTS AU TITRE DU RICT POUR L'EXERCICE 2024					
Nom	Cible au titre du RICT en fin d'exercice (% du salaire de base)	Cible au titre du RICT (\$)¹)	Total du paiement au titre du RICT (%)²)	Paiement en % du salaire de base (%)³)	Attribution au titre du RICT réelle pour l'exercice 2024 (\$)
Michael Medline	130 %	1 733 752 \$	84,0 %	109,2 %	1 456 215 \$
Matt Reindel	85 %	527 164	84,0 %	71,4 %	442 776
Pierre St-Laurent	100 %	783 655	84,0 %	84,0 %	658 209
Simon Gagné	85 %	489 331	84,0 %	71,4 %	411 000
Doug Nathanson	85 %	439 303	84,0 %	71,4 %	368 980

Notes :

- 1) Certains MHDV ont eu des rajustements de salaire au cours de l'exercice 2024. Les attributions au titre du RICT sont calculées proportionnellement aux changements de rémunération. Par conséquent, le cas échéant, la valeur en dollars de la cible du RICT est calculée en proportion du changement apporté au salaire de base.
- 2) Le versement total au titre des RICT se trouve dans le tableau précédent de la présente circulaire intitulé « Fourchettes de rendement, niveaux de paiement et rendement de l'exercice 2024 au titre du RICT » ci-dessus.
- 3) Le paiement en % du salaire de base est calculé en divisant la prime au titre du RICT de l'exercice 2024 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 participent 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, UAS et/ou UAD) et des options d'achat d'actions, conformément aux modalités des régimes d'unités d'actions et d'UAD d'Empire et du régime incitatif à long terme d'Empire, respectivement.

Le comité des RH est habilité à déterminer le calendrier d'acquisition des unités d'actions octroyées dans le cadre de chacune de ces attributions, sous réserve d'une période d'acquisition maximale de trois exercices. Les régimes d'unités d'actions et d'UAD stipulent tous deux que le comité des RH a le pouvoir discrétionnaire d'effectuer toute attribution d'UAR ou d'UAD, en tout ou en partie, en se fondant uniquement sur l'acquisition des droits en fonction de l'écoulement du temps, et que les unités d'actions émises en se fondant uniquement sur l'acquisition des droits en fonction de l'écoulement du temps peuvent être désignées en tant qu'UAS. 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.

Les participants au RILT doivent faire à l'avance le choix de recevoir n'importe quelle attribution annuelle d'unités d'actions, d'UAR et d'UAS sous forme d'UAD. Les participants peuvent choisir de recevoir leur attribution annuelle entière, ou seulement un pourcentage de leur attribution, sous forme 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 et les UAS 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. 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. Toute mention d'UAR et d'UAS aux présentes s'applique également aux unités d'actions qui ont été choisies ou doivent être prises en tant qu'UAD.

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, des UAS 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 pour 2024 qui s'appliquent à tous les MHDV :

RÉGIME INCITATIF À LONG TERME ¹⁾																					
Forme d'attribution	UAR ²⁾	UAS ²⁾	Options d'achat d'actions																		
Moment/forme du paiement	Payable immédiatement après l'acquisition; versement sous forme d'actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire achetées sur le marché libre		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	50 %	25 %	25 %																		
Nombre d'unités émises	La taille de l'attribution est fondée sur le salaire de base, la cible au titre du RILT, la pondération d'UAR/UAS et le prix de l'octroi. Le formule est la suivante : Salaire de base * Cible au titre du RILT * Pondération d'UAR/UAS / Prix de l'attribution = # d'UAR attribuées 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. Le nombre d'unités calculé est soumis au comité des RH pour l'approbation du conseil.		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. 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 23,9 % pour l'exercice 2023. La formule est la suivante : Salaire de base * Cible au titre du RILT * Pondération des options d'achat d'actions / (Prix d'attribution / 23,9 %) = # d'options d'achat d'actions attribuées 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. Le nombre d'options d'achat d'actions calculé est soumis au comité des RH pour l'approbation du conseil.																		
Période d'acquisition/de rendement	3 ans		Jusqu'à 8 ans (le régime permet un maximum de 10 ans)																		
Paramètres de rendement et critères d'acquisition	Paramètres de rendement pour les UAR : Bénéfice par action (« BPA ») et rendement des capitaux engagés (« RCE ») reposant sur le bénéfice net, mais excluant les gains en capital. <table><tr><th colspan="3">MESURES DE RENDEMENT, NIVEAUX DE RENDEMENT ET FACTEURS D'AJUSTEMENT</th></tr><tr><th>Niveau de rendement</th><th colspan="2">Mesures de rendement</th></tr><tr><td>En-dessous du niveau seuil</td><td colspan="2">0 % de l'attribution sera acquis</td></tr><tr><td>Au niveau seuil</td><td>BPA (pondération de 70 %)</td><td>RCE (pondération de 30 %)</td></tr><tr><td>Au niveau cible</td><td colspan="2">100 % de l'attribution seront acquis</td></tr><tr><td>Au niveau maximum</td><td colspan="2">200 % de l'attribution seront acquis</td></tr></table> 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. 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. Le nombre d'UAR qui sont 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 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 %.		MESURES DE RENDEMENT, NIVEAUX DE RENDEMENT ET FACTEURS D'AJUSTEMENT			Niveau de rendement	Mesures de rendement		En-dessous du niveau seuil	0 % de l'attribution sera acquis		Au niveau seuil	BPA (pondération de 70 %)	RCE (pondération de 30 %)	Au niveau cible	100 % de l'attribution seront acquis		Au niveau maximum	200 % de l'attribution seront acquis		Le nombre d'unités devenant acquises aux termes d'une attribution dépend de l'écoulement du temps. 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 durée³⁾.
MESURES DE RENDEMENT, NIVEAUX DE RENDEMENT ET FACTEURS D'AJUSTEMENT																					
Niveau de rendement	Mesures de rendement																				
En-dessous du niveau seuil	0 % de l'attribution sera acquis																				
Au niveau seuil	BPA (pondération de 70 %)	RCE (pondération de 30 %)																			
Au niveau cible	100 % de l'attribution seront acquis																				
Au niveau maximum	200 % de l'attribution seront acquis																				

RÉGIME INCITATIF À LONG TERME ¹⁾			
Forme d'attribution	UAR ²⁾	UAS ²⁾	Options d'achat d'actions
	Le nombre d'UAS qui sont attribuées est alors ajouté aux UAR acquises pour déterminer le nombre total d'unités acquises. Le nombre total d'UAS et d'UAR gagnées est alors assujéti à un paramètre relatif (absolu) où celles-ci seront modifiées 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 Metro Inc. Si la croissance des actions sans droit de vote de catégorie A excède à la fois celle de Loblaw et celle de Metro, les UAR/UAS 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 Metro, les UAR et UAS 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 Metro, ni la prime d'acquisition de 10 % ni la décote d'acquisition de 10 % ne s'appliquerait. Après que le nombre total d'unités à acquérir est établi, des unités supplémentaires sont ensuite créditées aux unités acquises, si les unités acquises ont 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.		

Notes :

- 1) Au cours de l'exercice 2024, des modifications mineures ont été apportées aux régimes d'UAR et d'UAD en vue de définir les concepts de congédiement "pour motif valable" et de départ à la retraite, de cessation d'emploi, et d'octroyer un pouvoir discrétionnaire supplémentaire à la Société relativement à certaines attributions et à certains versements.
- 2) Les participants peuvent choisir de recevoir leurs UAR et UAS sous forme d'UAD. Le paiement des UAD sera différé jusqu'à la retraite (ou lorsque le participant quitte la Société) et sera versé au comptant. Toute mention des UAR et UAS aux présentes s'applique également aux unités d'actions qui ont été différées et sont devenues des UAD. Les participants doivent choisir de prendre des UAD avant le 15 décembre de l'année précédant l'octroi de l'attribution, sinon ils recevront des UAR et des UAS. 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 de l'exercice le plus récent terminé

Pour l'exercice 2024, le tableau suivant donne les détails des UAR, des UAS et des options d'achat d'actions attribuées aux MHDV.

ATTRIBUTIONS AU TITRE DU RILT POUR L'EXERCICE 2024												
Nom	Attributions d'unités d'actions							Attributions d'options d'achat d'actions				
	Cible du RILT (en % du salaire de base)	Cible des UAR (en % du salaire de base)	UAR attribuées ¹⁾	Cible des UAS (en % du salaire de base)	UAS attribuées ¹⁾	Total des unités d'actions	Prix de l'attribution	Valeur des attributions fondées sur des unités d'actions pour l'exercice 2024 ³⁾	Cible des options d'achat d'actions (% du salaire de base)	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Prix d'exercice des options ²⁾	Valeur des attributions fondées sur des options d'achat d'actions pour l'exercice 2024 ²⁾⁽³⁾
Michael Medline	350 %	175 %	65 881	88 %	32 940	98 821	35,86 \$	3 543 750 \$	88 %	153 368	34,54 \$	1 181 250 \$
Matt Reindel	160 %	80 %	14 053	40 %	7 026	21 079 ¹⁾	35,86	756 000	40 %	32 732	34,52	252 000
Pierre St-Laurent	210 %	105 %	23 423	53 %	11 711	35 134	35,86	1 126 000	53 %	54 554	34,52	420 000
Simon Gagné	160 %	80 %	13 050	40 %	6 524	19 574	35,86	702 000	40 %	30 394	34,52	234 000
Doug Nathanson	160 %	80 %	11 711	40 %	5 855	17 566	35,86	630 000	40 %	27 277	34,52	210 000

Notes :

- 1) Les UAR et les UAS de M. Reindel ont été émises sous forme d'UAD.
- 2) Tous les MHDV ont eu des rajustements de rémunération au cours de l'exercice et ont donc eu une attribution supplémentaire au titre du RILT. La valeur dans la colonne Prix d'exercice des options est la valeur moyenne pondérée du prix d'exercice des options pour ces deux attributions émises au cours de l'exercice.
- 3) La valeur des attributions d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions pour l'exercice 2024 été établie en date du 22 juin 2022 et du 13 septembre 2023, soit la date d'attribution.

Les paramètres de rendement, la pondération et les fourchettes de rendement de l'exercice 2024 au titre des UAR sont décrits dans le tableau « Attributions d'UAR – Paramètres de rendement, pondération et fourchettes de l'exercice 2024 » ci dessous. Les cibles de rendement au titre des UAR pour l'exercice 2024 ont une période d'acquisition de trois ans se terminant durant l'exercice 2026. 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 cibles de rendement de l'exercice 2024 pour la période d'acquisition de trois ans. Les cibles de rendement des UAR pour l'exercice 2025 et l'exercice 2026 sont prospectives et seront divulguées au moment de l'acquisition des droits.

ATTRIBUTIONS D'UAR – PARAMÈTRES DE RENDEMENT, PONDÉRATION ET FOURCHETTES DE L'EXERCICE 2024 ¹⁾						
Paramètre de rendement ⁵⁾	Rendement cible et fourchette de rendement (en % de la cible) ²⁾				Cible pour l'exercice 2024	Atteinte de la cible pour l'exercice 2024
	Pondération	Seuil ⁴⁾	Cible	Maximum ³⁾		
BPA d'Empire	70 %	90 %	100 %	110 %	2,94 \$	2,79 \$
RCE d'Empire	30 %	90 %	100 %	110 %	7,65 %	7,51 %

Notes :

- 1) Les paramètres de rendement, les pondérations et les fourchettes pour les UAR de l'exercice 2024 s'appliquent également à toutes les UAD qui ont été émises à la place des UAR, selon le choix du participant.
- 2) L'atteinte du rendement entre 90 % et 99 % et l'atteinte du rendement entre 101 % et 110 % sont calculées par interpolation.
- 3) Le bénéfice utilisé pour établir le BPA cible et le RCE cible exclut les gains en capital d'Empire et de Sobeys.
- 4) 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.
- 5) Le rendement correspondant au rendement maximum dégage une atteinte de 200 % de l'attribution cible.

RILT – Acquisition des droits et paiements au cours de l'exercice le plus récent terminé

L'exercice 2024 était la dernière année de la période de rendement/ d'acquisition de trois ans pour les UAR et les UAS attribuées au cours de l'exercice 2022.

En ce qui concerne les UAR, les paramètres de rendement pour l'attribution de l'exercice 2022 étaient le BPA et le RCE, avec une pondération égale. Trois cibles individuelles pour chaque exercice ont été fixées au cours de l'exercice 2022, qui étaient prospectives et tenaient compte de la stratégie commerciale de la Société à ce moment, ainsi que des attentes en matière de rendement financier. Les bénéfices utilisés pour déterminer les cibles en matière de BPA et de RCE excluaient les gains en capital d'Empire et de Sobeys. Les cibles de BPA et de RCE de chaque exercice associées aux niveaux de rendement seuil et maximal, ainsi que les facteurs de rajustement réels, se trouvent dans le tableau « Attributions d'UAR pour l'exercice 2022 – Acquisition en fonction du rendement ». En

fonction du rendement de la Société sur la période de trois ans, le facteur de rajustement du rendement combiné pour les UAR attribuées au cours de l'exercice 2022 était de 132,06 %.

Le nombre total d'UAR et d'UAS 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 Metro 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 Metro, la valeur des UAR et des UAS acquises a été réduite de 10 %. Par conséquent, l'atteinte de la cible d'UAR de l'exercice 2022 a été de 118,85 %, et 90 % des UAS de l'exercice 2022 attribuées ont été acquises.

ATTRIBUTIONS D'UAR POUR L'EXERCICE 2024 – ACQUISITION EN FONCTION DU RENDEMENT ¹⁾												
Paramètres de rendement (pondération de 50/50)	Niveau de rendement	Facteur de rajustement	Exercice 2022		Facteur de rajustement	Exercice 2023		Facteur de rajustement ²⁾	Exercice 2024		Facteur de rajustement	Facteur de rajustement du rendement combiné sur 3 ans
			Cible	Atteinte		Cible	Atteinte		Cible	Atteinte		
BPA	Seuil	30 %	1,96 \$			2,09 \$			2,24 \$			
	Cible	100 %	2,30 \$	2,74 \$	200,00 %	2,46 \$	2,67 \$	156,76 %	2,63 \$	2,79 \$	140,89 %	165,88 %
	Maximum	200 %	2,65 \$			2,83 \$			3,03 \$			
RCE	Seuil	30 %	6,36 %			6,80 %			7,28 %			
	Cible	100 %	7,48 %	8,35 %	177,68 %	8,00 %	7,56 %	74,33 %	8,56 %	7,51 %	42,68 %	98,23 %
	Maximum	200 %	8,60 %			9,20 %			9,85 %			
Atteinte du rendement combiné					188,84 %	115,55 %			91,79 %		132,06 %	
Rajustement de la mesure relative												90,00 %
Atteinte de l'acquisition des UAR pour l'exercice 2022 ³⁾												118,85 %

Notes :

- 1) Les critères d'acquisition en fonction du rendement pour les UAR de l'exercice 2022 s'appliquent également à toutes les UAD qui ont été émises à la place des UAR, selon le choix du participant.
- 2) Sauf pour le BPA de l'exercice 2022, les facteurs de rajustement ont été calculés par interpolation.
- 3) L'atteinte du rendement combiné pour la période de rendement de trois ans a été de 132,06 %. La hausse du cours des actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire a été inférieure à celle de Loblaw et de Metro; par conséquent, l'atteinte de la cible au titre des UAR pour l'exercice 2022 qui en a résulté a été de 118,85 % (atteinte du rendement combiné de 132,06 % multiplié par le rajustement relatif de 90 % des paramètres).

Modifications de la rémunération pour l'exercice 2025

Durant l'exercice 2025, tous les MHDV continueront d'avoir une tranche de 20 % de leur attribution cible au titre du RICT associée à des objectifs précis liés au succès de la réalisation des initiatives stratégiques clés (IRC) et une tranche de 80 % de leur attribution sera associée à la réalisation du chiffre d'affaires et du résultat net cibles d'Empire, dont une tranche de 50 % sera pondérée en fonction du bénéfice net et une tranche de 30 %, du chiffre d'affaires. Les IRC pour l'exercice 2025 seront le développement des ventes par fidélisation, la croissance du commerce électronique, les initiatives en matière d'environnement et de développement durable, ainsi que la progression attendue des initiatives en matière de DÉI (décrits plus en détail ci-dessous). À partir de l'exercice 2025, il y aura également un IRC axé sur le client et un modificateur de rendement, où des comportements de leadership clés spécifiques devront être atteints pour qu'une attribution soit versée dans son intégralité.

Pour l'exercice 2025, les IRC liés à l'ESG sont les suivants :

- **Changement climatique** : Réduction en pourcentage des émissions absolues de gaz à effet de serre (GES) des catégories 1 et 2;
- **Réduction des déchets alimentaires** : Prévenir et réduire les déchets alimentaires de 50 % d'ici à 2025 par rapport à l'année de référence 2016;

- **Amélioration du lieu de travail** : Faire progresser l'inclusion et l'équité par l'amélioration de l'indice en matière de DÉI;
- **Amélioration de l'expérience client** : Intégrer l'approche en DÉI dans les programmes commerciaux clés de l'entreprise; et
- **Des communautés plus fortes** : Faire progresser la réconciliation et les relations avec les populations autochtones.

Les attributions au titre du RILT pour l'exercice 2025 seront effectuées sous la forme d'une pondération égale d'UAS et d'UAR. La fourchette de rendement utilisée pour les versements d'UAR restera de 90 % à 110 % du rendement cible. Toutefois, pour tenir compte de la pratique sur le marché, 50 % de l'attribution cible sera acquise lorsque le rendement atteindra le seuil, contre les 30 % prévus dans le régime pour l'exercice 2024. La ligne directrice relative à l'actionnariat du chef de la direction est passée de 3 à 5 fois le salaire.

Au cours de l'exercice 2025, la Société a mis en place un régime d'actionnariat des employés (le « RAE ») à l'intention des employés, y compris les MHDV, qui leur donne la possibilité d'acheter des actions sans droit de vote de catégorie A sur le marché libre par des retenues salariales, la Société versant une somme équivalant à un certain pourcentage.

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 2024 :

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION								
Nom et fonction principale	Année	Salaire ¹⁾	Attributions fondées sur des actions ²⁾	Attributions fondées sur des options ³⁾	Rémunération aux termes d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite ⁴⁾	Toute autre rémunération ⁵⁾	Rémunération totale
					RICT			
Michael Medline Président et chef de la direction	2024	1 333 659 \$	3 543 750 \$	1 181 250 \$	1 456 215 \$	335 000 \$	102 919 \$	7 952 793 \$
	2023	1 300 007	2 925 000	975 000	1 107 755	277 000	183 029	6 767 791
	2022	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 ⁶⁾	2024	620 195 \$	756 000 \$	252 000 \$	442 776 \$	99 000 \$	3 192 \$	2 173 163 \$
	2023	599 996	675 000	225 000	306 763	90 000	78 315	1 975 074
	2022	511 180	488 889	207 263	562 829	50 000	2 291	1 822 452
Pierre St-Laurent Vice-président exécutif et chef de l'exploitation	2024	783 662 \$	1 260 000 \$	420 000 \$	658 209 \$	200 000 \$	62 273 \$	3 384 144 \$
	2023	750 009	1 125 000	375 000	511 271	(176 000)	3 315	2 588 595
	2022	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	2024	575 680 \$	702 000 \$	234 000 \$	411 000 \$	181 000 \$	98 002 \$	2 201 682 \$
	2023	547 827	596 250	198 750	280 094	167 000	96 032	1 885 953
	2022	529 991	477 000	318 000	667 800	20 000	95 909	2 108 700
Doug Nathanson Vice-président exécutif, chef du développement, chef du contentieux et secrétaire de la Société	2024	516 826 \$	630 000 \$	210 000 \$	368 980 \$	83 000 \$	10 692 \$	1 819 498 \$
	2023	471 539	530 357	176 786	241 098	49 000	2 249	1 471 029
	2022	447 925	337 500	112 500	564 402	26 284	1 430	1 490 041

Notes :

- 1) Les montants dans cette colonne représentent le salaire gagné au cours de l'exercice. Les 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.
- 2) Les montants indiqués dans cette colonne représentent la valeur de rémunération des UAR, UAS et UAD attribuées.
- 3) 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 :
 - a. au cours de l'exercice 2024, des options d'achat d'actions ont été attribuées à MM. Medline, Reindel, St-Laurent, Gagné et Nathanson à un prix d'attribution de 34,50 \$ et de 34,72 \$. Le comité des RH a utilisé 22,3 % 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 7,69 \$ et de 7,74 \$. 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 8,56 \$ et à 8,47 \$ par option d'achat d'actions, ce qui est supérieur de 0,89 \$ et de 0,73 \$ à la valeur de rémunération utilisée pour déterminer les attributions d'options d'achat d'actions. Les attributions à MM. Medline, Reindel, St-Laurent, Gagné et Nathanson ont été évaluées à des fins comptables à 1 245 299 \$, 266 026 \$, 449 075 \$, 247 027 \$ et 221 723 \$, respectivement;
 - b. au cours de l'exercice 2023, des options d'achat d'actions ont été attribuées à M. Medline, à M. Reindel, à M. St-Laurent et à M. Gagné à un prix d'attribution de 40,54 \$. Le comité des RH a utilisé 23,9 % 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 9,69 \$. 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 10,04 \$ par option d'achat d'actions, soit 0,35 \$ 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. Reindel, à M. St-Laurent et à M. Gagné ont été évaluées à des fins comptables à 959 061 \$, 221 359 \$, 368 910 \$ et 195 548 \$, respectivement. Au cours de l'exercice 2023, les options d'achat d'actions émises à l'intention de M. Nathanson l'ont été à un prix moyen pondéré de 40,54 \$ et 36,42 \$, respectivement. Le comité des RH a utilisé 23,9 % du prix d'attribution pour estimer la valeur en termes de rémunération de chaque option. Par conséquent, la valeur de rémunération par option d'achat d'actions était de 9,64 \$, en fonction d'une moyenne pondérée. 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 dans une fourchette de 8,70 \$ à 10,04 \$ par option d'achat d'actions, soit de 0,63 \$ à 1,97 \$ de plus que la valeur de rémunération utilisée pour établir les attributions d'options d'achat d'actions. Les attributions à M. Nathanson ont été évaluées à des fins comptables à 173 667 \$;

- c. au cours de l'exercice 2022, des options d'achat d'actions ont été attribuées à M. Medline, à M. Gagné et à M. Nathanson 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. Nathanson et M. Gagné ont été évaluées à des fins comptables à 1 420 538 \$, à 289 571 \$ et à 103 789 \$, 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.
- 4) 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 et Tableau des régimes à cotisations déterminées ».
- 5) La colonne « Toute autre rémunération » comprend les primes versées à l'égard de l'assurance-vie et de l'assurance-décès et mutilation accidentels collectives des MHDV. Pour M. Gagné, le montant de cette colonne comprend également une indemnité de déménagement pour chacun des exercices 2024, 2023 et 2022. Pour M. St-Laurent, pour l'exercice 2024, le montant dans cette colonne comprend également un montant pour les indemnités de vacances non prises. 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, des frais de planification financière et de déplacement, a excédé 50 000 \$ au total et a donc été incluse.
- 6) En décembre 2022, M. Nathanson a été nommé vice-président exécutif, chef du développement, chef du contentieux et secrétaire de la Société.

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	2024	153 368	34,54 \$	Juin 2031	– \$	65 881	2 134 544 \$	– \$
	2023	100 628	40,54	Juin 2030	–	68 613	2 223 061	–
	2022	148 112	42,13	Juin 2029	–	–	–	2 165 626
	2021	200 762	30,82	Juin 2028	317 204	–	–	–
	2020	157 995	31,33	Juin 2027	169 055	–	–	2 663 021
	2020 ⁴⁾	1 000 000	31,33	Juin 2027	1 070 000	–	–	–
	2019	175 623	25,68	Juin 2026	1 180 187	–	–	3 400 639
	2018	66 096	19,06	Juin 2025	881 721	–	–	3 043 591
	2017	–	–	–	–	–	–	761 821
Matt Reindel	2024	32 732	34,52 \$	Juin 2031	– \$	14 053	455 317 \$	– \$
	2023	23 222	40,54	Juin 2030	– \$	15 833	512 989 \$	– \$
	2022	20 887	40,70	Juin 2029	–	–	–	384 146
	2021	16 547	30,82	Juin 2028	26 144	–	–	397 062
	2020	7 691	36,86	Juin 2027	–	–	–	314 993
Pierre St-Laurent	2024	54 554	34,52 \$	Juin 2031	– \$	68 613	2 223 061 \$	– \$
	2023	38 703	40,54 \$	Juin 2030	– \$	54 378	1 761 847 \$	– \$
	2022	44 235	42,19	Juin 2029	–	–	–	568 219
	2021	63 270	30,82	Juin 2028	99 967	–	–	–
	2020	49 792	31,33	Juin 2027	53 277	–	–	838 836
	2019	12 851	25,68	Juin 2026	86 359	–	–	994 842
	2018	–	–	–	–	–	–	709 884
	2017	–	–	–	–	–	–	202 370
Simon Gagné	2024	30 394	34,52 \$	Juin 2031	– \$	13 050	422 820 \$	– \$
	2023	20 512	40,54	Juin 2030	–	13 986	453 146	–
	2022	30 192	42,13	Juin 2029	–	–	–	441 177
	2021	51 589	30,82	Juin 2028	81 511	–	–	–
	2020	40 600	31,33	Juin 2027	43 442	–	–	683 834
	2019	46 261	25,68	Juin 2026	310 874	–	–	895 244
	2018	–	–	–	–	–	–	1 004 076
	2017	–	–	–	–	–	–	549 277

ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ET DES ACTIONS EN COURS								
Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions			
Nom	Exercice de l'attribution	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⁾
Doug Nathanson	2024	27 277	34,52 \$	Juin 2031	– \$	11 711	379 436 \$	– \$
	2023	18 339	40,33	Juin 2030	–	12 440	403 056	– \$
	2022	10 681	42,13	Juin 2029	–	–	–	319 051
	2021	17 642	30,82	Juin 2028	27 874	–	–	–
	2020	13 086	31,33	Juin 2027	14 002	–	–	457 488
	2019	16 799	25,68	Juin 2026	112 889	–	–	670 226
	2018	21 483	24,74	Juin 2025	164 560	–	–	–

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 32,40 \$ le 3 mai 2024.
- 2) Les montants indiqués dans cette colonne sont fondés sur le cours de clôture des actions sans droit de vote de catégorie A de 32,40 \$ le 3 mai 2024 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 4 mai 2024, tout particulièrement :
 - a. pour l'exercice 2022, les attributions d'UAR et d'UAS pour l'exercice 2022, qui sont devenues acquises respectivement à 132,06 % et à 90 % des attributions cibles accordées, 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 32,13 \$, soit le CMPV immédiatement avant la date d'acquisition;
 - b. pour l'exercice 2021, les attributions d'UAR et d'UAS pour l'exercice 2021, qui sont devenues acquises respectivement à 138,47 % et à 90 % des attributions cibles accordées, 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 35,86 \$, soit le CMPV immédiatement avant la date d'acquisition; et
 - c. 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 depuis que l'attribution a été acquise, le 7 mai 2022. 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 35,14 \$ le 5 mai 2023.
- 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 ».

Aucun MHDV n'a exercé d'options d'achat d'actions durant l'exercice 2024. Voir l'Annexe B pour plus de renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions.

Attributions au titre d'un régime incitatif acquises ou gagnées au cours de l'exercice 2024

Selon les modalités du régime d'options d'achat d'actions, à la fin de l'exercice 2024, les options d'achat d'actions attribuées pour les exercices 2017 à 2020 étaient acquises à 100 %, les options attribuées pour l'exercice 2021 étaient acquises à 75 %, les options attribuées pour l'exercice 2022 étaient acquises à 50 % et les options attribuées pour l'exercice 2023 étaient acquises à 25 %.

Pour les attributions fondées sur des actions, les UAR et les UAS attribuées pour l'exercice 2022 sont devenues acquises et sont venues à échéance à la fin de l'exercice 2024. Les UAR pour l'exercice 2022 ont été acquises à 118,85 % de l'attribution cible, qui comprend la réduction de 10 % de la valeur de paiement découlant du rajustement de la mesure relative. Les UAS ont été acquises à 90 %, ce qui comprend également la réduction de 10 % de la valeur de paiement découlant du rajustement de la mesure relative. La valeur de paiement pour toutes les attributions de l'exercice 2022 est établie à 32,13 \$, 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 RICT pour l'exercice 2024.

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	4 642 484 \$	2 165 626 \$	1 456 215 \$
Matt Reindel	68 616	384 146	442 776
Pierre St-Laurent	649 480	568 219	658 209
Simon Gagné	911 378	441 177	411 000
Doug Nathanson	567 517	319 051	368 980

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	4 331 040	1,8 %	32,90 \$	3 402 406	1,4 %	7 733 446	3,2 %
Régimes de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres non approuvés par les actionnaires	néant	néant	néant	néant	néant	néant	néant
Total	4 331 040	1,8 %	32,90 \$	3 402 406	1,4 %	7 733 446	3,2 %

Un maximum de 7 733 446 actions sans droit de vote de catégorie A peuvent être émises en vertu du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente 5,4 % du total des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation, ou 3,2 % 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 4 mai 2024.

Un total de 4 331 040 options d'achat d'actions étaient en circulation au cours de l'exercice terminé le 4 mai 2024. Ces options d'achat d'actions peuvent être exercées en actions sans droit de vote de catégorie A et représentent 3,0 % du total des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation, ou 1,8 % 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 4 mai 2024. Un total de 3 402 406 options d'achat d'actions supplémentaires peuvent être accordées en vertu du régime d'options d'achat d'actions, ce qui représente 2,4 % du total des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation, ou 1,4 % 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 4 mai 2024. En comparaison, à la fin de l'exercice 2023, un total de 4 222 832 options d'achat d'actions étaient en circulation, ce qui représentait 2,7 % du total des actions sans droit de vote de catégorie A en circulation, ou 1,7 % du total combiné des actions sans droit de vote de catégorie A 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 4 mai 2024.

OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS EN COURS		
	Nombre d'options	Prix d'exercice moyen pondéré
Solde au début de l'exercice	4 222 832	32,44 \$
Attribuées ¹⁾	467 159	34,65
Exercées ²⁾	(266 960)	27,12
Expirées	(9 252)	37,36
Ayant fait l'objet d'une renonciation	(82 739)	39,80
Solde à la fin de l'exercice	4 331 040	32,90 \$
Options d'achat d'actions pouvant être exercées à la fin de de l'exercice	2 216 107	

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 0,9 % en 2024, 0,7 % en 2023 et 0,5 % en 2022. 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) Aucun MHDV n'a exercé d'option d'achat d'actions au cours de l'exercice 2024.

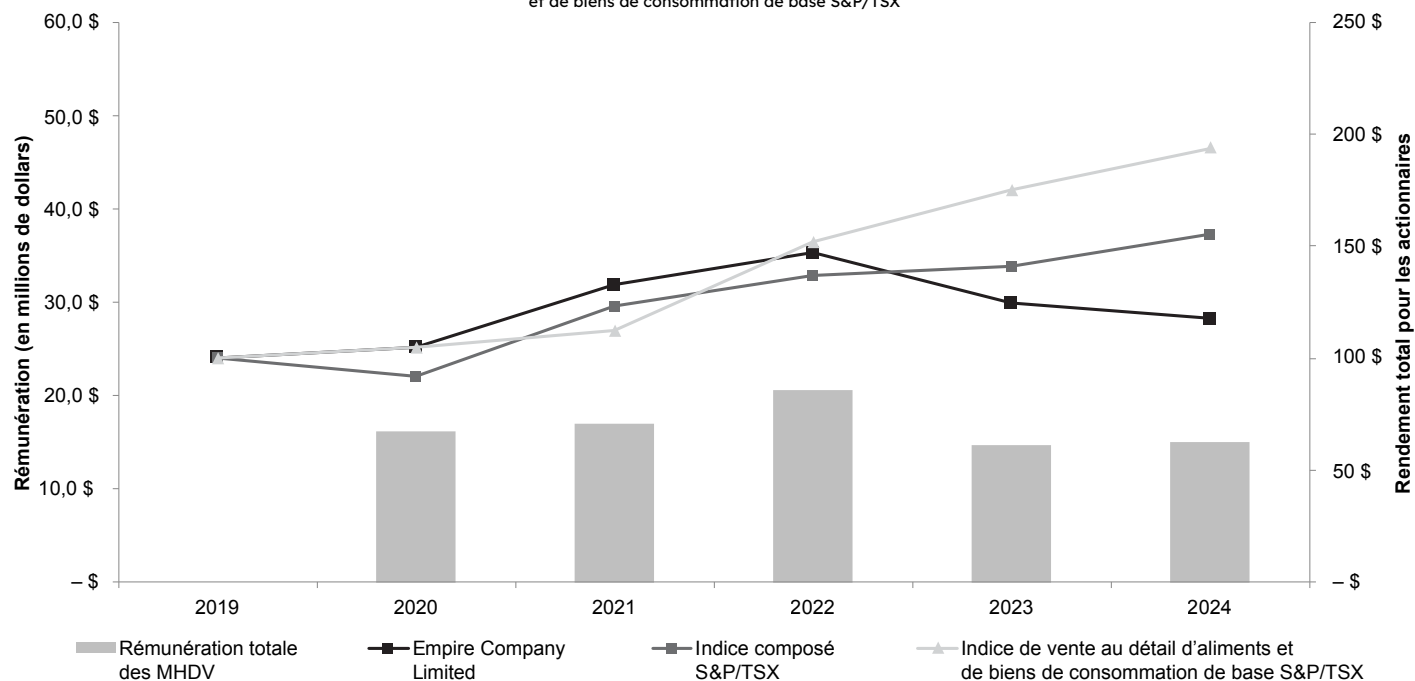
Graphique de rendement

Le graphique suivant illustre le rendement cumulé total d'une somme de 100 \$ placée en actions sans droit de vote de catégorie A d'Empire depuis le 4 mai 2019, ainsi que le rendement cumulé 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 4 mai 2024; ce rendement cumulé 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 cumulé 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 4 mai 2024, 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 3,3 % comparativement au rendement total de 9,3 % de l'Indice composé S&P/TSX et de 14,1 % 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 rajustements 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.

COMPARAISON DU RENDEMENT GLOBAL CUMULATIF SUR 5 ANS
 Entre Empire Company Limited, l'Indice composé S&P/TSX et l'Indice de vente au détail d'aliments
 et de biens de consommation de base S&P/TSX



Note :

La barre dans le graphique ci-dessus et le nombre dans le tableau ci-dessous pour l'exercice 2022 incluent la rémunération totale de 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)	2 mai 2020	1 ^{er} mai 2021	7 mai 2022	6 mai 2023	4 mai 2024
Nombre de MHDV	5	5	6	5	5
Rémunération totale des MHDV	16,2 \$	16,9 \$	20,5 \$	14,7 \$	17,5 \$

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 cumulé sur cinq ans d'un placement de 100 \$ pour les actionnaires

	4 mai 2019	2 mai 2020	1 ^{er} mai 2021	7 mai 2022	6 mai 2023	4 mai 2024	Taux de croissance annuelle composé sur cinq ans
Empire Company Limited	121,66 \$	127,91 \$	161,76 \$	178,60 \$	151,97 \$	117,60 \$	3,3 %
Indice composé S&P/TSX	108,19 \$	99,08 \$	133,53 \$	148,15 \$	152,48 \$	155,68 \$	9,3 %
Indice de vente au détail d'aliments et de biens de consommation de base S&P/TSX	129,64 \$	135,91 \$	145,56 \$	196,84 \$	226,95 \$	193,78 \$	14,1 %

Régime de retraite, prestations et autre rémunération

Les prestations de retraite versées à tous les MHDV, sauf deux, 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 4 mai 2024 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 et M. Nathanson cotisent 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 6 mai 2023 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 4 mai 2024 ²⁾
		À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Michael Medline	7,25	180 000 \$	285 000 \$	2 072 000 \$	355 000 \$	(4 000) \$	2 403 000 \$
Pierre St-Laurent	30,00	432 000	432 000	4 979 000	200 000	(95 000)	5 084 000
Simon Gagné	26,83	293 000	315 000	3 826 000	181 000	(174 000)	3 833 000

TABLEAU DES RÉGIMES À COTISATIONS DÉTERMINÉES ⁵⁾			
Nom	Valeur accumulée au 6 mai 2023	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs ³⁾	Valeur accumulée au 4 mai 2024
Matt Reindel	216 000 \$	99 000 \$	343 000 \$
Doug Nathanson	123 000	49 000	184 000

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 4 mai 2024 et les modalités des ententes de retraite en vigueur le 4 mai 2024.
- 2) La valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, au 6 mai 2023, et la valeur actuelle de l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice, au 4 mai 2024, 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 2023 et de l'exercice 2024.
- 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 2024. 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, Pierre St Laurent, Simon Gagné et Doug Nathanson, à l'âge normal de la retraite (65 ans), s'établissent respectivement à 11, à 17, à 42, à 29 et à 22.

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.

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 de la *Loi sur les régimes de retraite* de l'Ontario et de la *Loi de l'impôt sur le revenu* (la « **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 deux de ceux-ci, participent également au régime de retraite complémentaire à prestations déterminées (« **PD** ») à l'intention de la haute direction (le « **RRCHD** »). En plus du régime à l'intention de la haute direction, MM. Reindel et Nathanson participent aussi au RRCHD CD de la Société. 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 de la haute direction	CD	Admissibilité – Employés définis comme faisant partie de la haute direction, y compris les MHDV 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. Contributions volontaires – Les membres peuvent verser des contributions additionnelles non jumelées, sous réserve des limites permises en vertu de la LIR. Païement 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. 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. Âge de la retraite anticipée – Les prestations sont payables dès l'âge de 55 ans, sous réserve d'une cessation d'emploi. Âge normal de la retraite – 65 ans

Régime de retraite	Type de régime	Survol du régime
Régime de retraite complémentaire à prestations déterminées à l'intention de la haute direction	PD	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. 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. 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. 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 : - 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. Prestations de décès avant la retraite : 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. Prestations de décès après la retraite : - 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	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. 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). Acquisition des droits – Immédiate 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. 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.

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 demeurerait 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 demeurerait 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 3 mai 2024, il aurait reçu une indemnité de départ estimative de 7 792 000 \$, qui inclut 24 mois de salaire de base continu, 24 mois de paiements au titre du RICT selon 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 3 mai 2024 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.

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.

Autres membres de la haute direction visés

Les contrats de travail de Matt Reindel, de Pierre St-Laurent et de Doug Nathanson comportent une disposition de non concurrence habituelle. Des indemnités de départ en cas de congédiement sans motif seront 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 18 juillet 2024, 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 2024, 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 547 000 \$ pour cette garantie durant l'exercice 2024.

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.sedarplus.ca) 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.sedarplus.ca).

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

Le 18 juillet 2024

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 à la vice-présidente, relations avec les investisseurs, trésorerie et pensions, 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.

Appendix 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 :

- 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 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.

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

Les options peuvent être exercées en ligne au moyen d'un portail fourni par le prestataire de services relatifs aux options de la Société, moyennant le paiement du prix total de l'option, majoré des retenues à la source applicables et des autres frais exigés par la Société.

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 qui consiste à verser le prix d'exercice 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 (soit le CMPV des actions sans droit de vote de catégorie A à la Bourse TSX le jour de séance où l'option est exercée, moins le prix d'exercice et toute retenue d'impôt), divisé par le CMPV des actions sans droit de vote de catégorie A à la Bourse TSX le jour de séance où l'option est exercée. 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, sauf que le prix utilisé pour déterminer le gain et le nombre d'actions de l'option sera le dernier prix négocié à la Bourse TSX avant la remise de l'avis d'exercice plutôt que le CMPV, et que le prestataire de services relatifs aux options coordonnera la vente de ces actions sans droit de catégorie A au cours en vigueur à la cote de la Bourse TSX.

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 2025

Date de clôture des registres	Date de versement
15 juillet 2024	31 juillet 2024
15 octobre 2024*	31 octobre 2024*
15 janvier 2025*	31 janvier 2025*
15 avril 2025*	30 avril 2025*

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

Actions en circulation

Au 18 juin 2024	
Actions sans droit de vote de catégorie A	143 472 652
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