

Politique de récupération

1. À qui s'applique la présente politique?

Cette politique de récupération (la « politique ») s'applique à certains membres de la haute direction de Les Compagnies Loblaw Limitée et de ses filiales canadiennes (collectivement, la « société »), y compris les membres du comité de direction de la société et certains autres cadres supérieurs désignés par le comité de la gouvernance, des talents et de rémunération de la société (le « comité de la gouvernance ») de temps à autre (chacun un « cadre »).

2. Objectif

L'objectif de la présente politique est d'établir un cadre pour la récupération de la rémunération incitative accordée aux cadres dans des circonstances impliquant de nouvelles déclarations financières importantes ou une mauvaise conduite justifiant une cessation d'emploi pour motif valable. Cette politique assure la conformité aux exigences réglementaires et soutient l'engagement de la société en matière d'intégrité et de responsabilité.

3. Définitions

Motif valable : Comme il pourrait être défini dans l'entente d'embauche du cadre ou, si l'entente d'embauche n'en fait pas mention ou, si le cadre n'a pas d'entente d'embauche, « motif valable » signifie une conduite, des actions ou des omissions qui seraient reconnues comme « motif valable » en vertu de la loi sur l'emploi en vigueur, ce qui inclut, sans s'y limiter (i) d'avoir commis un acte criminel ou contre le règlement grave qui aurait, selon l'opinion raisonnable de la société, un impact négatif sur l'entreprise ou ses sociétés affiliées ainsi que sur leur réputation publique ou leur écart d'acquisition, ou (ii) une violation importante du code de conduite de la société, ce qui inclut, mais sans s'y limiter, le harcèlement.

Rémunération récupérable : Toute rémunération incitative annuelle ou à long terme, y compris les primes dans le cadre du programme incitatif à court terme (« PICT ») et du programme incitatif à long terme (« PILT »), qu'elle soit en espèces ou en actions, accordée, acquise ou gagnée par un cadre au cours des deux dernières années financières de la société avant : (i) la nouvelle déclaration; ou (ii) la date à laquelle la société prend connaissance d'événements donnant lieu à une cessation d'emploi pour motif valable.

La rémunération récupérable (i) sera réduite par tout impôt sur le revenu personnel ou toute retenue légale versée par la direction relativement à cette rémunération, et (ii) exclura toute prime du PICT octroyée au cadre ou prime du PILT remise ou exercée, selon le cas, avant la date à laquelle le cadre est devenu assujéti à la présente politique ou à toute entente de récupération antérieure.

Nouvelle déclaration : Une nouvelle déclaration comptable des états financiers annuels ou intermédiaires de la société résultant de la correction d'une erreur importante due à la non-conformité importante de la société à toute exigence de déclaration financière applicable en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

4. Administration de la politique

Le comité de la gouvernance peut récupérer la rémunération récupérable des cadres conformément à la présente politique dans les cas suivants :

4.1 Récupération pour nouvelle déclaration

Si une nouvelle déclaration est requise et qu'un cadre est impliqué dans une mauvaise conduite causant ou causant partiellement cette nouvelle déclaration, la société a le droit, à la seule discrétion du comité de la gouvernance, d'exiger la confiscation ou le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération récupérable du cadre.

4.2 Récupération pour motif valable

Si un cadre est impliqué dans une mauvaise conduite justifiant la cessation d'emploi pour motif valable, mais qu'une nouvelle déclaration n'est pas requise, la société a le droit, à la seule discrétion du comité de la gouvernance, d'exiger la confiscation ou le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération récupérable du cadre.

5. Méthodes de récupération

Pour récupérer la rémunération récupérable, les mesures peuvent inclure (dans toute la mesure permise par la loi applicable et à la seule et absolue discrétion du comité de la gouvernance, sans limitation) :

(i) la confiscation ou l'annulation de la rémunération récupérable non payée ou non acquise; (ii) la récupération de la valeur de toute rémunération récupérable précédemment payée; (iii) le droit de compensation sur les montants autrement payables par la société au cadre, dans la mesure permise par les lois applicables sur les normes du travail; et (iv) toute autre mesure corrective et de recouvrement permise par les lois applicables.

6. À la discrétion du comité de la gouvernance

En appliquant à sa discrétion la portion de la rémunération récupérable devant être remboursée ou perdue, le comité de la gouvernance doit considérer, sans limitation, si l'événement déclencheur applicable :

(i) a eu une incidence sur la réputation de l'entreprise; (ii) a eu une incidence financière sur l'entreprise; (iii) a enfreint la loi; ou (iv) a impliqué une autre personne ou un collègue (comme du harcèlement).

7. Recours supplémentaires

Tous les droits en vertu de la présente politique s'ajoutent à tout autre recours ou droit qui pourrait être offert à la société en vertu des conditions de l'entente d'embauche du cadre ou des lois applicables, et ne remplacent pas ces droits.

8. Décision finale et révision annuelle

L'interprétation et l'administration de la présente politique relèvent du Chef des services juridiques. La présente politique est examinée annuellement par le comité de la gouvernance et approuvée par le conseil d'administration.