



ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.
**Avis de convocation à l'assemblée
annuelle des actionnaires 2020**
et
**Circulaire de sollicitation de procurations
de la direction**

Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct
Le mercredi 16 septembre 2020 à 10 h 30 (HAE)



Chers actionnaires



Ayant achevé la deuxième année de notre plan stratégique visant à doubler nos activités, nous demeurons plus que jamais concentrés sur l'amélioration de l'expérience client dans nos magasins et sur la mission de rendre la vie de nos clients un peu plus facile chaque jour. Pendant la progression de la pandémie mondiale, nous avons continué à exercer nos activités dans une perspective à long terme et avons fait de la sécurité de nos employés et de nos clients notre principale priorité. Il est important de souligner que nous sommes restés proches des collectivités que nous servons au cours de cette période difficile, ayant pris l'engagement de faire partie de la solution. Nous sommes enthousiasmés par les nombreuses initiatives qui joueront un rôle plus important au cours de la prochaine année et déterminés à maintenir un dialogue ouvert avec nos actionnaires tout au long du processus.

Vous êtes invités

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée générale annuelle des actionnaires d'Alimentation Couche-Tard inc., qui aura lieu le 16 septembre 2020 à 10 h 30 (heure de l'Est). Cette année, afin de faire face de manière proactive aux risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, nous tiendrons notre assemblée annuelle en format virtuel seulement, soit par webdiffusion en direct à l'adresse <https://web.lumiagm.com/468978505>. Sur ce site Web, les actionnaires pourront écouter l'assemblée en direct, soumettre des questions et exercer les droits de vote rattachés à leurs actions à l'égard de tous les points qui sont à l'ordre du jour pendant l'assemblée.

Nous espérons que la tenue d'une assemblée virtuelle permettra d'accroître la participation de nos actionnaires en offrant la possibilité à ceux qui ne pourraient pas y assister en personne d'y participer en ligne, tout en réduisant le risque pour la santé associé aux grands rassemblements en personne. La plupart de nos actionnaires votent par procuration avant l'assemblée en utilisant les différents modes de vote disponibles. Ces modes de vote demeureront à votre disposition. Nous encourageons les actionnaires à continuer de voter à l'avance par procuration.

Veillez prendre le temps de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Des instructions détaillées sur la manière de participer à notre assemblée virtuelle et une description des points à l'ordre du jour de celle-ci se trouvent dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qui l'accompagne. Les actionnaires inscrits pourront se connecter à l'assemblée en utilisant le numéro de contrôle fourni avec les documents relatifs à l'assemblée. Les actionnaires véritables peuvent se désigner ou désigner un fondé de pouvoir pour participer à l'assemblée en ligne. Veuillez lire attentivement les étapes nécessaires pour vous désigner ou pour désigner un fondé de pouvoir, puis communiquez avec notre agent des transferts afin de recevoir votre code d'accès pour l'assemblée en ligne, comme il est décrit en détail dans la circulaire.

Rendement de l'exercice 2020

L'exercice 2020 a été globalement solide pour Alimentation Couche-Tard, tant du point de vue financier qu'opérationnel. Nous avons enregistré un bénéfice record et maintenu le cap sur nos objectifs stratégiques. Alors qu'une grande partie de l'exercice 2019 a été consacrée à l'établissement d'une base solide pour l'avenir et à paver la voie de notre stratégie quinquennale, l'exercice 2020 a été marqué par la réalisation de plusieurs de nos initiatives, qui ont commencé à produire des résultats. Nous avons amorcé le déploiement de notre nouveau programme de produits alimentaires aux États-Unis, accru l'attention accordée à l'établissement dynamique des prix et aux initiatives de fidélisation et travaillé sans relâche pour améliorer l'expérience client dans le monde entier. Grâce à la souplesse de notre modèle d'affaires et à nos efforts pour atteindre un niveau d'efficacité plus élevé dans nos activités, nous avons réussi à relever résolument les défis sans précédent associés à la pandémie de COVID-19 et à devenir, au cours de cette année historique, une entreprise améliorée et plus forte.

Société mondiale

Alimentation Couche-Tard compte près de 14 500 magasins partout dans le monde. Nous tenons à remercier les quelque 131 000 personnes réparties au sein de notre réseau à l'échelle mondiale pour leur dévouement et leur esprit entrepreneurial et à exprimer notre gratitude à nos actionnaires pour leur soutien indéfectible et leur intérêt renouvelé.

Votre vote est important

Nous comptons sur votre participation à notre assemblée. Veuillez prendre le temps de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Si vous ne pouvez pas participer à l'assemblée, vous devriez remplir, signer et retourner le formulaire de procuration ci-joint avant la date qui y est indiquée.

Sincères salutations,

(s) Alain Bouchard

(s) Brian Hannasch

Alain Bouchard
Fondateur et président exécutif du conseil

Brian Hannasch
Président et chef de la direction



Avis de convocation à notre assemblée annuelle des actionnaires 2020 et disponibilité des documents

Nous vous invitons à notre assemblée annuelle des actionnaires 2020

Quand Le mercredi 16 septembre 2020 à 10 h 30 (HAE)

Où Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct à <https://web.lumiagm.com/468978505>

Objet de l'assemblée

- 1 Recevoir nos états financiers consolidés audités pour l'exercice terminé le 26 avril 2020 et le rapport des auditeurs.
- 2 Nommer nos auditeurs indépendants jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autoriser le conseil à établir leur rémunération.
- 3 Élire chacun des candidats aux postes d'administrateur qui siégeront à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée.
- 4 Approuver à titre consultatif et non contraignant notre approche en matière de politiques de rémunération des membres de la haute direction.
- 5 Voter sur les trois propositions que nous avons reçues de la part d'actionnaires cette année.

Vote

Veillez lire notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2020 et exercer votre droit de vote. La date de clôture des registres (la « date de clôture des registres ») servant à déterminer les actionnaires habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée est le 20 juillet 2020. Seuls les actionnaires dont le nom est inscrit dans le registre des actions à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres seront habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée. Les actionnaires qui acquièrent des actions après la date de clôture des registres ne seront pas habiles à exercer les droits de vote rattachés à ces actions à l'assemblée.

Nous avons joint un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote au présent avis. Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, veuillez signer et retourner le formulaire en suivant les instructions figurant à la page 7 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

Cette année, afin de faire face de manière proactive à l'incidence sans précédent sur la santé publique de la pandémie de COVID-19 et de réduire les risques pour la santé et la sécurité de nos collectivités, de nos actionnaires, de nos employés et des autres parties prenantes, nous tiendrons l'assemblée en format virtuel seulement, soit par webdiffusion en direct. Tous les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, auront une possibilité égale de participer à l'assemblée et d'interagir avec les administrateurs et la direction de la Société, ainsi qu'avec les autres actionnaires. Les actionnaires ne pourront pas assister à l'assemblée en personne. À l'assemblée, vous aurez l'occasion de poser des questions et de voter sur un certain nombre de sujets importants. Nous vous encourageons à participer à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer, voter et poser des questions à l'assemblée en ligne à <https://web.lumiagm.com/468978505>. Les actionnaires non inscrits (soit les actionnaires qui détiennent leurs actions par l'intermédiaire d'un

COMMENT OBTENIR UNE COPIE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION 2020

Actionnaires inscrits

Si vous êtes un actionnaire inscrit ou que vous nous avez déjà donné l'instruction de vous faire parvenir les documents imprimés, votre circulaire de sollicitation de procurations de la direction est jointe au présent avis.

Actionnaires véritables

Si vous êtes un actionnaire véritable, nous avons mis la circulaire en ligne plutôt que de vous l'envoyer par la poste, conformément à un ensemble de règles adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières appelées *procédures de notification et d'accès*.

Vous pouvez télécharger la circulaire et les autres documents relatifs à l'assemblée à <http://corpo.couche-tard.com/relation-investisseurs/rapports-annuels-trimestriels/> ou sur SEDAR à sedar.com.

Si vous préférez recevoir une copie papier de la circulaire, veuillez nous téléphoner au numéro indiqué dans la boîte à gauche ou nous envoyer un courriel et nous vous la ferons parvenir sans frais. Veuillez noter que nous n'enversons par la poste ni formulaire de procuration ni formulaire d'instructions de vote, alors assurez-vous de conserver celui que vous avez reçu avec le présent avis.

courtier en valeurs mobilières, d'une banque, d'une société de fiducie, d'un fiduciaire, d'un dépositaire, d'un prête-nom ou d'un autre intermédiaire) qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir ne pourront assister à l'assemblée qu'à titre d'invités. Les invités pourront écouter l'assemblée mais ne pourront pas voter ni poser de questions. Le présent document contient des renseignements importants et des instructions détaillées sur la manière de participer à l'assemblée.

Les actionnaires qui veulent nommer un fondé de pouvoir autre que les personnes désignées par la Société sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (y compris un actionnaire non inscrit qui veut se désigner comme fondé de pouvoir) doivent suivre soigneusement les instructions figurant dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, ainsi que sur leur formulaire de procuration ou leur formulaire d'instructions de vote. Ces instructions décrivent également l'étape supplémentaire consistant à inscrire le fondé de pouvoir auprès de notre agent des transferts, la Société de fiducie AST (Canada), après avoir soumis le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote. Si le fondé de pouvoir n'est pas inscrit, il ne recevra pas de numéro de contrôle qui sert de code d'accès en ligne et dont il aura besoin pour voter à l'assemblée et, par conséquent, il ne pourra assister à l'assemblée en ligne qu'à titre d'invité. Les actionnaires non inscrits situés aux États-Unis doivent également fournir à la Société de fiducie AST (Canada) un formulaire de procuration légal dûment rempli s'ils veulent voter à l'assemblée ou désigner un tiers comme fondé de pouvoir.

Questions

Pour toute question concernant le présent avis, les procédures de notification et d'accès ou l'assemblée, veuillez appeler la Société de fiducie AST (Canada) au 1 888 433-6443.

Par ordre du conseil d'administration,

(s) Valéry Zamuner

Valéry Zamuner

Vice-présidente, conseillère juridique principale et secrétaire corporative

Laval (Québec)

Le 20 juillet 2020

Vous devez nous faire parvenir votre demande d'ici le 4 septembre 2020 si vous souhaitez recevoir la circulaire de sollicitation de procurations de la direction avant l'assemblée. Après l'assemblée, téléphonez au 1 888 433-6443 pour demander une copie imprimée.

Comment demander une copie de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction



Par téléphone

1 888 433-6443 (sans frais en Amérique du Nord)

1 416 682-3860 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord)



Par courriel

demandes_n&a@astfinancial.com

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Nous sommes heureux de vous présenter notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2020. Nous vous envoyons le présent document parce que vous déteniez des actions d'Alimentation Couche-Tard inc. le 20 juillet 2020 (la *date de clôture des registres*). Veuillez le lire attentivement et exercer votre droit de vote.

Notre conseil d'administration a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction ainsi que sa diffusion aux actionnaires.

(s) Valéry Zamuner

Valéry Zamuner
Vice-présidente, conseillère juridique principale et secrétaire corporative
Le 20 juillet 2020

TABLE DES MATIÈRES

3	Renseignements généraux
4	Nos actions et principaux actionnaires
6	Renseignements sur le vote
6	Qui peut voter
7	Notification et accès
7	Désignation d'un fondé de pouvoir
9	Comment voter
12	Ordre du jour de l'assemblée
12	Présentation de nos états financiers consolidés
12	Nomination des auditeurs
13	Élection des administrateurs
14	Vote à l'égard de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction
15	Examen des propositions d'actionnaires
16	Candidats à l'élection au conseil d'administration
16	Profils des candidats aux postes d'administrateur
31	Autres renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateur
33	Rémunération des administrateurs
39	Nos pratiques en matière de gouvernance
39	Au sujet du conseil d'administration
40	Le rôle du conseil d'administration
46	Au sujet des administrateurs
53	Les comités du conseil
55	Analyse de la rémunération
55	Lettre de la présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
57	Aperçu de 2020
61	Philosophie et approche en matière de rémunération
62	Gouvernance en matière de rémunération
66	Notre processus décisionnel
67	Éléments et étalonnage
69	Décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2020
76	Détails de la rémunération
85	Annexes
86	Annexe A – Glossaire
87	Annexe B – Propositions d'actionnaires
92	Annexe C – Charte du conseil d'administration

Renseignements généraux

Nous vous envoyons le présent document parce que vous déteniez des actions d'Alimentation Couche-Tard inc. le 20 juillet 2020. Nous vous encourageons à exercer votre droit de vote à notre assemblée annuelle des actionnaires en sollicitant votre procuration. Nous sollicitons les procurations par la poste, mais les courtiers et autres personnes qui détiennent des actions en tant que prête-noms peuvent envoyer de la documentation relative à la sollicitation des procurations aux propriétaires véritables de nos actions. Nous assumons le coût de la sollicitation des procurations.

Où obtenir plus de renseignements

Vous trouverez des renseignements à notre sujet dans notre rapport annuel 2020, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion. Vous pouvez en apprendre davantage sur le comité d'audit dans notre notice annuelle 2020. Ces documents et d'autres documents peuvent être consultés sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com). Si vous souhaitez obtenir des copies papier de ces documents, veuillez nous téléphoner ou nous envoyer un courriel et nous vous les ferons parvenir sans frais :



Par téléphone : 1 450 662-6632 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord)



Par courriel : relations.investisseurs@couche-tard.com

Les renseignements figurant dans le présent document sont donnés en date du 20 juillet 2020 et tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Nos actions et principaux actionnaires

La Société a deux catégories d'actions : les actions de catégorie A, qui confèrent 10 droits de vote par action, et les actions de catégorie B, qui confèrent un droit de vote par action. Les actions de catégorie B sont des *titres subalternes* au sens des règlements sur les valeurs mobilières canadiens parce qu'elles confèrent moins de droits de vote par action que les actions de catégorie A.

Les quatre cofondateurs, Alain Bouchard, Jacques D'Amours, Richard Fortin et Réal Plourde, sont les seules personnes qui, à la connaissance des administrateurs et des dirigeants, directement ou indirectement, sont propriétaires véritables de 10 % ou plus des droits de vote rattachés à nos actions de catégorie A et nos actions de catégorie B ou exercent le contrôle sur un tel pourcentage d'actions.

Droits de conversion

Chaque action de catégorie A est convertible, en tout temps au gré du porteur, en une action de catégorie B entièrement libérée et non susceptible d'appels subséquents.

Chaque action de catégorie B sera automatiquement convertie en une action de catégorie A entièrement libérée et non susceptible d'appels subséquents à la plus rapprochée des dates suivantes, à savoir :

- la date à laquelle les quatre cofondateurs auront atteint l'âge de 65 ans (en 2021);
- la date à laquelle les quatre cofondateurs détiendront collectivement, directement ou indirectement, moins de 50 % des droits de vote rattachés à la totalité de nos actions de catégorie A et de catégorie B en circulation.

Convention de vote

MM. Bouchard, D'Amours, Fortin et Plourde sont parties à une convention de vote aux termes de laquelle ils se sont engagés à exercer les droits de vote rattachés aux actions de la Société qu'ils détiennent, directement ou indirectement, en faveur de l'élection de chacun d'eux au conseil, à la condition que chaque cofondateur détienne, directement ou indirectement, un minimum de 9 000 000 d'actions de la Société (la « convention de vote »). Si l'un des cofondateurs venait à tomber sous ce seuil de détention, la convention de vote cesserait de s'appliquer à son endroit même si le seuil minimum d'actionnariat était atteint par la suite. Toutefois, la convention de vote continuera de s'appliquer aux autres parties.

Le tableau ci-après présente le nombre total d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B qui étaient détenues en propriété véritable par chacun de nos quatre cofondateurs ou sur lesquelles ils exerçaient un contrôle, directement ou indirectement, au 20 juillet 2020 :

	Avoir en actions		Avoir en actions en pourcentage du nombre total des actions en circulation		% du nombre total des actions en circulation	% du nombre total des droits de vote
	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B		
Alain Bouchard	115 352 844	14 026 004	45,45 %	1,63 %	11,63 %	34,38 %
Jacques D'Amours	63 951 616	253 450	25,20 %	0,03 %	5,77 %	18,84 %
Richard Fortin	32 788 260	1 206 800	12,92 %	0,14 %	3,06 %	9,69 %
Réal Plourde	13 341 288	9 267 100	5,26 %	1,08 %	2,03 %	4,20 %

M. Bouchard détient 104 326 512 actions de catégorie A et 10 390 actions de catégorie B par l'intermédiaire de Développement Orano Inc., société sous son contrôle. Il détient 950 000 actions de catégorie B par l'intermédiaire de la Fondation Sandra et Alain Bouchard et 266 actions de catégorie B au nom de sa fille, Rose Bouchard. Il détient également des options lui conférant le droit d'acheter 641 750 actions de catégorie B.

ACTIONS DE CATÉGORIE A

Actions en circulation au 20 juillet 2020 : 253 803 700
Droits de vote : 10 votes par action
Nombre total de droits de vote rattachés aux actions de catégorie A en circulation : 74,71 %

ACTIONS DE CATÉGORIE B

Actions en circulation au 20 juillet 2020 : 859 144 568
Droits de vote : 1 vote par action
Nombre total de droits de vote rattachés aux actions de catégorie B en circulation : 25,29 %

ACTIONNARIAT DES COFONDATEURS

Ensemble, MM. Alain Bouchard, Jacques D'Amours, Richard Fortin et Réal Plourde sont propriétaires d'un nombre total de 225 434 008 actions de catégorie A et de 24 753 354 actions de catégorie B, ce qui leur confère 67,11 % des droits de vote rattachés à la totalité des actions émises et en circulation.

M. D'Amours détient 47 727 756 actions de catégorie A par l'intermédiaire de 9201-9686 Québec Inc., société sous son contrôle, et 510 000 actions de catégorie A par l'intermédiaire de la Fondation D'Amours.

M. Fortin détient 25 060 788 actions de catégorie A par l'intermédiaire de 9201-9702 Québec Inc., société sous son contrôle, et 450 600 actions de catégorie B par l'intermédiaire de la Fondation Lise et Richard Fortin.

M. Plourde détient 9 208 476 actions de catégorie A par l'intermédiaire de 9203-1848 Québec Inc., société sous son contrôle, et 330 000 actions de catégorie B par l'intermédiaire de la Fondation Ariane Riou et Réal Plourde.

Renseignements sur le vote

Nous vous invitons à participer à notre assemblée annuelle des actionnaires en format virtuel seulement. Cette section de notre circulaire vous informe sur l'assemblée, sur la façon de voter et sur les points à l'ordre du jour à l'égard desquels il faut voter.

Quand Le mercredi 16 septembre 2020 à 10 h 30 (HAE)

Où Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct à <https://web.lumiagm.com/468978505>

Qui peut voter

Cette année, afin de faire face de manière proactive aux préoccupations de santé publique liées à la propagation de la COVID-19 et d'atténuer les risques pour la santé et la sécurité de nos actionnaires, de nos employés, de nos collectivités et de nos autres parties prenantes, la Société met à la disposition des actionnaires des moyens leur permettant de participer à une assemblée en format virtuel à laquelle les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent assister et participer par webdiffusion en direct. Assister à l'assemblée en ligne permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés comme fondés de pouvoir, d'y participer et d'y poser des questions en temps réel.

Vous pouvez voter à l'assemblée si vous déteniez des actions de catégorie A ou des actions de catégorie B à la fermeture des bureaux le 20 juillet 2020.

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions. Votre formulaire de procuration vous indique si vous êtes un actionnaire inscrit.

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous recevrez un formulaire de procuration contenant les détails pertinents sur les points à l'ordre du jour de l'assemblée, y compris un numéro de contrôle qui doit être utilisé pour voter par procuration avant l'assemblée ou pour vous joindre à la webdiffusion en direct le jour de l'assemblée afin de participer à l'assemblée et d'y voter. Au moins 10 jours avant l'assemblée, communiquez avec nous pour vous assurer que votre nom se trouve sur la liste des actionnaires habiles à voter.

Afin de participer à l'assemblée en ligne, veuillez suivre les instructions ci-dessous sous la rubrique « *Comment voter* ».

Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont détenues au nom d'un intermédiaire, habituellement une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. Le fait que vous recevez un formulaire d'instructions de vote vous indique que vous êtes un actionnaire non inscrit.

Votre intermédiaire est tenu de solliciter vos instructions de vote avant l'assemblée. Vous avez reçu, dans un envoi provenant de ce dernier, un ensemble d'information relativement à l'assemblée, dont un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote. Chaque intermédiaire a ses propres instructions relatives à la signature et au retour de ces documents. Vous devez suivre ces instructions à la lettre afin que les droits de vote rattachés à vos actions puissent être exercés. Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire au plus tard à 10 h 30 (heure de Montréal) le 14 septembre 2020. Dans de rares cas, les actionnaires non inscrits peuvent avoir reçu un formulaire de procuration plutôt qu'un formulaire d'instructions de vote. Un tel formulaire de procuration sera probablement estampillé par l'intermédiaire concerné. Dans un tel cas, vous devrez peut-être suivre les instructions contenues dans la présente circulaire visant les actionnaires inscrits.

QUEL TYPE D'ACTIONNAIRE ÊTES-VOUS?

Vous êtes un actionnaire inscrit si vos certificats d'actions sont à votre nom.

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vos actions sont détenues au nom d'une banque, d'une entreprise de courtage ou de tout autre intermédiaire.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir ne seront pas habiles à voter à l'assemblée pendant la webdiffusion en direct. Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous ne vous êtes pas désigné comme fondé de pouvoir, vous pourrez assister à l'assemblée à titre d'invité, mais ne pourrez y exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Pour vous désigner comme fondé de pouvoir, vous pouvez suivre les instructions ci-dessous sous la rubrique « Comment voter ».

Notification et accès

Cette année encore, comme le permettent les autorités en valeurs mobilières canadiennes, nous utilisons les procédures de notification et d'accès (au sens du *Règlement 54-101 sur la communication avec les propriétaires véritables des titres d'un émetteur assujéti* (le « Règlement 54-101 »)) pour transmettre les documents relatifs à l'assemblée, dont la présente circulaire, à nos actionnaires inscrits et actionnaires non inscrits.

Ainsi, au lieu de recevoir la circulaire par la poste, les actionnaires pourront y accéder en ligne. Les procédures de notification et d'accès offrent aux actionnaires un plus grand choix, réduisent considérablement les coûts d'impression et d'envoi par la poste de la Société et sont plus respectueuses de l'environnement, car elles permettent de réduire la consommation de documents et d'énergie. Les actionnaires continueront de recevoir un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste (sauf les actionnaires qui ont choisi de recevoir les documents de procuration par voie électronique) afin de pouvoir exercer les droits de vote rattachés à leurs actions, mais, plutôt que de recevoir automatiquement une copie papier de la présente circulaire, ils recevront un avis contenant des renseignements sur la façon d'accéder à la circulaire par voie électronique et de demander une copie papier. La présente circulaire peut être consultée sur le site Web de la Société à <http://corpo.couche-tard.com/relations-investisseurs/rapports-annuels-trimestriels/> ou sur SEDAR à www.sedar.com. Les actionnaires peuvent demander une copie papier de la présente circulaire sans frais jusqu'à un an après la date de dépôt de celle-ci sur SEDAR. Pour vous assurer de recevoir les documents avant la date limite prévue pour l'exercice des droits de vote et la date de l'assemblée, toutes les demandes doivent être reçues au plus tard le 4 septembre 2020. Si vous demandez à recevoir les documents actuels, veuillez noter qu'aucun autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote ne sera envoyé, veuillez conserver votre formulaire actuel aux fins de vote. Vous pouvez demander les documents en appelant sans frais en Amérique du Nord au 1 888 433 6443, de l'extérieur de l'Amérique du Nord au 416 682-3801 ou en envoyant un courriel à demandes.n&a@astfinancial.com.

Désignation d'un fondé de pouvoir

Voter par procuration signifie que vous désignez une autre personne (votre *fondé de pouvoir*) pour voter à votre place. Sauf si vous nommez une autre personne, Alain Bouchard, Richard Fortin ou Réal Plourde agira comme votre fondé de pouvoir. Il est en de même pour l'actionnaire non inscrit qui veut se désigner comme fondé de pouvoir afin d'assister, de participer ou de voter à l'assemblée en ligne.

Si vous souhaitez désigner une autre personne pour qu'elle agisse comme votre fondé de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote (selon le cas) et veillez à ce qu'elle suive toutes les instructions indiquées ci-dessous sous la rubrique « Comment voter ». La personne que vous nommez n'a pas besoin d'être un actionnaire d'Alimentation Couche-Tard.

L'actionnaire qui souhaite désigner une personne autre que les fondés de pouvoir de la Société comme son fondé de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée à titre de fondé de pouvoir et y exercer les droits de vote rattachés à ses actions DOIT soumettre son formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, désignant cette personne comme fondé de pouvoir ET inscrire ce

ASSUREZ-VOUS DE VOTER AVANT LA DATE LIMITE

Votre procuration doit être reçue au plus tard à 10 h 30 (HAE) le 14 septembre 2020, ou deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée conformément aux règlements canadiens sur les valeurs mobilières applicables. Le président de l'assemblée peut, à son gré et sans préavis, reporter la date limite pour exercer les droits de vote rattachés aux procurations ou renoncer à cette date.

fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-dessous. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire à accomplir APRÈS avoir soumis votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le numéro de contrôle qui est nécessaire pour voter à l'assemblée.

Étape 1 – Soumettre votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote : Pour vous désigner ou désigner un tiers comme fondé de pouvoir, insérez votre nom ou celui de cette personne dans l'espace prévu à cet effet dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote et suivez les instructions pour soumettre ce formulaire de procuration ou d'instructions de vote. Cette opération doit être effectuée avant l'inscription de ce fondé de pouvoir et constitue une étape supplémentaire à accomplir lorsque vous avez soumis votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote.

Étape 2 – Inscrire votre fondé de pouvoir : Pour vous inscrire ou inscrire un tiers comme fondé de pouvoir, les actionnaires doivent composer le 1 866 751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 212 235-5754 au plus tard à 10 h 30 (heure de l'Est) le 14 septembre 2020 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure et la date de la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée, et fournir à la Société de fiducie AST (Canada) les coordonnées du fondé de pouvoir requises afin qu'elle puisse lui transmettre un numéro de contrôle par courriel. Sans numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter ni poser de questions à l'assemblée, mais pourront y participer à titre d'invités.

Façon dont les droits de vote rattachés à vos actions seront exercés

Vos fondés de pouvoir suivront vos instructions de vote. Sauf si vous nommez une autre personne, Alain Bouchard, Richard Fortin ou Réal Plourde agira comme fondé de pouvoir en votre nom (les « fondés de pouvoir désignés ») et exercera les droits de vote comme suit :

- *en faveur* de nos auditeurs;
- *en faveur* de chacun des candidats aux postes d'administrateur;
- *en faveur* de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction; et
- *contre* chacune des trois propositions que nous avons reçues des actionnaires cette année (voir la page 15 pour de plus amples renseignements).

Si l'un des candidats aux postes d'administrateur est incapable d'agir en tant qu'administrateur pour quelque raison que ce soit, votre fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote rattachés à vos actions en faveur d'un autre candidat, sauf si vous avez précisé sur votre formulaire de procuration que vous vous êtes abstenu de voter dans le cadre de l'élection des administrateurs.

Si d'autres points sont dûment soumis à l'assemblée, vos fondés de pouvoir exerceront les droits de vote selon leur bon jugement.

Révocation de votre procuration

Si vous changez d'idée sur la façon dont vous voulez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, vous pouvez révoquer votre procuration en nous faisant parvenir un nouveau formulaire de procuration (signé par vous ou votre mandataire autorisé) au plus tard à 10 h 30 (HAE) le 14 septembre 2020.

Comment voter

Actionnaires inscrits

Option 1 – par procuration (formulaire de procuration)

Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :



1. En ligne

Allez à www.astvotemaprocuracion.com et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration.



2. Par téléphone

Composez le 1 888 489-7352 sans frais de n'importe où au Canada et aux États-Unis et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire de procuration.

3. En remplissant le formulaire de procuration et en le faisant parvenir par la poste, par télécopieur ou par courriel

Remplissez, signez et datez votre formulaire de procuration en suivant les instructions figurant sur le formulaire. Vous pouvez nous le faire parvenir de l'une des trois façons suivantes :



Envoyez-le par la poste à notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada), en utilisant l'enveloppe préaffranchie fournie



Envoyez-le par télécopieur au 1 416 368-2502 ou sans frais au Canada et aux États-Unis au 1 866 781-3111



Numérisez-le et envoyez-le par courriel à proxyvote@astfinancial.com.

AST, l'agent des transferts de la Société, doit avoir reçu votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté en ligne ou par téléphone au plus tard à 10 h 30 (heure de Montréal) le 14 septembre 2020. Voir « Désignation d'un fondé de pouvoir » afin de connaître la procédure complète qu'il faut suivre pour désigner une autre personne qui agira comme votre fondé de pouvoir.

Option 2 – de manière virtuelle à l'assemblée en ligne

1. Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/468978505> au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « Numéro de contrôle »
3. Saisissez le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration ou dans le courriel de notification que vous avez reçu
4. Saisissez le mot de passe « couchetard2020 » (sensible à la casse)
5. Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter lorsqu'il vous est demandé de le faire – il vous incombe de vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne et accomplir la procédure nécessaire.

Actionnaires non inscrits et fondés de pouvoir

Option 1 – par procuration (formulaire d'instructions de vote)

Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :



1. En ligne

Allez à www.proxyvote.com et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.



2. Par téléphone

Composez le 1 800 474-7501 (français) ou le 1 800 474-7493 (anglais) sans frais de n'importe où au Canada et le 1 800 454-8683 des États-Unis et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

3. En remplissant le formulaire d'instructions de vote et en le faisant parvenir par la poste

Remplissez, signez et datez votre formulaire d'instructions de vote.



Envoyez par la poste votre formulaire d'instructions de vote en utilisant l'enveloppe fournie à :

DATA PROCESSING CENTRE
PO BOX 3700 STN INDUSTRIAL PARK
MARKHAM (ONTARIO) L3R 9Z9

Option 2 – de manière virtuelle à l'assemblée en ligne

1. Désignez-vous comme fondé de pouvoir en suivant la procédure complète indiquée sous « Désignation d'un fondé de pouvoir »
2. Connectez-vous à <https://web.lumiagm.com/468978505> au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée
3. Cliquez sur « Numéro de contrôle »
4. Saisissez votre numéro de contrôle
5. Saisissez le mot de passe « couchetard2020 » (sensible à la casse)
6. Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter lorsqu'il vous est demandé de le faire – il vous incombe de vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne et accomplir la procédure nécessaire.

Employés aux termes du Régime d'achat d'actions des employés (« RAAE »)

Si vous êtes un employé de Couche-Tard et que vous détenez des actions aux termes du RAAE, vos actions sont inscrites au nom d'AST, l'administrateur du RAAE, jusqu'au moment où les actions sont retirées du RAAE conformément à ses modalités.

Option 1 – par procuration (formulaire d'instructions de vote)

Vous pouvez voter de l'une des façons suivantes :



1. En ligne

Allez à www.astvotemaprocuracion.com et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.



2. Par téléphone

Composez le 1 888 489-7352 sans frais de n'importe où au Canada et aux États-Unis et suivez les instructions. Vous aurez besoin du numéro de contrôle indiqué sur votre formulaire d'instructions de vote.

3. En remplissant le formulaire d'instructions de vote et en le faisant parvenir par la poste, par télécopieur ou par courriel

Remplissez, signez et datez votre formulaire d'instructions de vote. Vous pouvez nous le faire parvenir de l'une des trois façons suivantes :



Envoyez par la poste votre formulaire d'instructions de vote à notre agent des transferts, Société de fiducie AST (Canada), en utilisant l'enveloppe préaffranchie fournie



Envoyez par télécopieur votre formulaire d'instructions de vote au 1 416 368-2502 ou sans frais au Canada et aux États-Unis au 1 866 781-3111



Numérisez et envoyez par courriel votre formulaire d'instructions de vote à proxyvote@astfinancial.com.

Option 2 – de manière virtuelle à l'assemblée en ligne

1. Désignez-vous comme fondé de pouvoir en suivant la procédure complète indiquée sous « Désignation d'un fondé de pouvoir »
2. Connectez-vous à <https://web.lumiagm.com/468978505> au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée
3. Cliquez sur « Numéro de contrôle »
4. Saisissez votre numéro de contrôle
5. Saisissez le mot de passe « couchetard2020 » (sensible à la casse)
6. Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Invités

Si vous voulez assister à l'assemblée à titre d'invité, vous pouvez le faire en vous connectant en ligne à <https://web.lumiagm.com/468978505> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée virtuelle et accomplir la procédure nécessaire. Vous devez remplir la section « Section pour invités » et cliquez sur « Soumettre ». Les invités pourront assister à l'assemblée, mais ne pourront poser de questions, exercer les droits de vote rattachés à leurs actions (s'il en est) ou participer autrement à l'assemblée.

Ordre du jour de l'assemblée

Les cinq points à l'ordre du jour suivants seront examinés à l'assemblée :

- 1) Présentation de nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 26 avril 2020 et du rapport des auditeurs;
- 2) Nomination des auditeurs indépendants de la Société pour le prochain exercice;
- 3) Élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient nommés;
- 4) Examen et approbation, à titre consultatif et non contraignant, de notre approche en matière de politiques de rémunération des membres de la haute direction;
- 5) Examen de trois propositions d'actionnaires reçues cette année par la Société.

À la date de la présente circulaire, la direction n'a connaissance d'aucun autre point devant être soumis à l'assemblée. Toutefois, le formulaire de procuration confère aux personnes qui y sont indiquées le pouvoir discrétionnaire de voter comme elles le jugeront approprié à l'égard de tout autre point qui pourrait être soumis à l'assemblée.

1 Présentation de nos états financiers consolidés

Nous présenterons nos états financiers consolidés audités pour l'exercice terminé le 26 avril 2020 ainsi que le rapport des auditeurs. Nous avons envoyé par la poste nos états financiers consolidés aux actionnaires qui ont demandé d'en recevoir une copie. Vous pouvez également en consulter une copie dans notre rapport annuel 2020 sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com).

2 Nomination des auditeurs

Le conseil, sur l'avis du comité d'audit, recommande la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., une société en nom collectif de comptables professionnels agréés (PwC), comme auditeurs de la Société jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires, selon la rémunération qui sera établie par le conseil. Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions et que vous avez autorisé les fondés de pouvoir désignés à agir comme votre fondé de pouvoir, les fondés de pouvoir désignés voteront EN FAVEUR de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. à titre d'auditeurs indépendants de la Société et EN FAVEUR de l'autorisation donnée au conseil d'établir leur rémunération.

Le comité d'audit a adopté des procédures d'approbation préalable des services devant être exécutés par ses auditeurs externes, qui exigent l'approbation préalable de tous les services d'audit et services non liés à l'audit fournis par les auditeurs externes. En outre, le conseil, sur la recommandation du comité d'audit, approuve annuellement les honoraires facturés à la Société par PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. Le tableau ci-après présente les honoraires versés à PwC en contrepartie des services fournis au cours des exercices 2020 et 2019, respectivement :

	Exercice 2020 (exercice terminé le 26 avril)	Exercice 2019 (exercice terminé le 28 avril)
Honoraires d'audit	2 718 988 \$	1 930 510 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	86 062 \$	80 374 \$
Honoraires pour services fiscaux	6 411 \$	244 677 \$
Autres honoraires	261 093 \$	287 745 \$
Total	3 072 554 \$	2 543 306 \$

**LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER
EN FAVEUR
DES AUDITEURS**

Les honoraires d'audit sont facturés pour l'audit de nos états financiers consolidés annuels et pour les services habituellement fournis par l'auditeur dans le cadre d'une mission d'audit des états financiers d'un émetteur :

- les audits ou missions de certification prescrits par la loi ou la réglementation, principalement liés aux filiales européennes (2020 : 1 190 238 \$, 2019 : 651 095 \$);
- les consultations sur des questions spécifiques d'audit ou de comptabilité qui peuvent se poser au cours d'un audit ou d'un examen ou qui peuvent en découler;
- la rédaction d'une lettre de recommandation; et
- la prestation de services dans le cadre de l'établissement des rapports annuels et trimestriels, des prospectus et des autres dépôts de la Société auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières compétents (2020 : 333 000 \$, 2019 : néant).

Les honoraires pour services liés à l'audit sont facturés pour des services de certification ou d'autres services connexes qui sont fournis traditionnellement par un auditeur indépendant :

- l'audit du régime d'avantages sociaux des employés;
- les missions de certification qui ne sont pas prescrites par la loi ou la réglementation;
- les vérifications diligentes; et
- des conseils généraux sur les normes comptables, ce qui comprend les IFRS.

Les honoraires pour services fiscaux sont facturés pour des services de planification fiscale et différents conseils fiscaux en lien avec notre structure corporative internationale.

Les autres honoraires sont facturés pour des services professionnels autres que ceux qui sont inclus dans les catégories ci-dessus.

Services non liés à l'audit

Nous avons une politique qui interdit aux auditeurs de nous fournir les services non liés à l'audit suivants : la tenue de la comptabilité ou d'autres services liés aux livres comptables ou aux états financiers, la conception et la mise en œuvre des systèmes d'information financière, les services d'évaluation, d'actuariat, d'audit interne, les services bancaires d'investissement, les fonctions de gestion ou de ressources humaines, les services juridiques et les services d'experts non liés à l'audit. Les auditeurs peuvent fournir d'autres services non liés à l'audit dans la mesure où ces services ont été approuvés au préalable par le comité d'audit.

3 Élection des administrateurs

Il est proposé d'élire 13 administrateurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société. Chaque administrateur ainsi élu à l'assemblée demeurera en fonction jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur soit nommé, à moins que son poste ne devienne vacant à une date antérieure. Veuillez vous reporter à la section de la présente circulaire intitulée « Candidats à l'élection au conseil d'administration » à la page 16 pour de plus amples renseignements sur chacun des candidats.

Nathalie Bourque prendra sa retraite à la levée de l'assemblée et ne se portera pas de nouveau candidate à l'élection à un poste d'administrateur. Par conséquent, les renseignements à son égard ne figurent pas ci-après avec ceux qui concernent les 13 candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateur de la Société. Étant donné que M^{me} Bourque agira à titre d'administratrice jusqu'à l'assemblée, les renseignements à son égard figurent dans les autres sections de la présente circulaire se rapportant aux administrateurs.

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions et que vous avez autorisé les fondés de pouvoir désignés à agir comme votre fondé de pouvoir, les fondés de pouvoir désignés voteront EN FAVEUR de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur. Les actionnaires doivent savoir que le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, prévoit un vote à l'égard de chacun des administrateurs, plutôt qu'un vote pour une liste d'administrateurs.

**LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER
EN FAVEUR
DE CHAQUE CANDIDAT
À UN POSTE
D'ADMINISTRATEUR**

Cette année, le conseil a approuvé la candidature des 13 personnes indiquées ci-après pour qu'elles agissent en tant qu'administrateurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur successeur soit élu ou nommé. Douze ont siégé à notre conseil l'an dernier.

- Alain Bouchard
- Mélanie Kau
- Jean Bernier
- Eric Boyko
- Jacques D'Amours
- Janice L. Fields
- Richard Fortin
- Brian Hannasch
- Marie Josée Lamothe
- Monique F. Leroux
- Réal Plourde
- Daniel Rabinowicz
- Louis Têtu

POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE

Les actionnaires peuvent voter *en faveur* de chaque administrateur ou *s'abstenir* de voter. Conformément à notre politique de vote majoritaire, les administrateurs dont le nombre d'« *abstentions* » de vote dépasse le nombre de votes « *en faveur* » obtenus dans le cadre d'une élection non contestée n'auront pas reçu l'appui des actionnaires et ils devront démissionner. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise étudiera la question d'accepter ou non cette démission et fera une recommandation au conseil. L'administrateur en cause ne participera pas à ces délibérations. Le conseil annoncera sa décision dans un communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle des actionnaires. S'il décide de refuser la démission, il expliquera les motifs de sa décision dans le communiqué de presse.

4 Vote à l'égard de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction

Comme l'an dernier, et en vue d'accroître la transparence en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction et dans le cadre du processus d'interaction entre les actionnaires et le conseil, nous sommes heureux d'offrir de nouveau l'occasion aux actionnaires de se prononcer sur notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction.

Nous estimons que notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction soutient notre stratégie, est tributaire du rendement de la Société et reflète notre culture entrepreneuriale. Notre stratégie de rémunération, qui comprend quatre volets, doit :

- être concurrentielle;
- récompenser le rendement;
- concorder avec les intérêts des actionnaires; et
- être liée à la stratégie. Vous pouvez en apprendre davantage à ce sujet à la page 61.

Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires d'exprimer leur soutien à l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction décrite dans la présente circulaire en votant EN FAVEUR de la résolution consultative suivante :

IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction ainsi qu'il est divulgué dans la présente circulaire transmise avant l'assemblée.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lient pas le conseil. Cependant, le conseil tiendra compte des résultats du vote, au besoin, de même que des commentaires qu'il reçoit des actionnaires au cours de ses interactions avec eux lorsqu'il détermine son approche en matière de rémunération pour les prochains exercices.

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions et que vous avez autorisé les fondés de pouvoir désignés à agir comme votre fondé de pouvoir, les fondés de pouvoir désignés voteront EN FAVEUR de la résolution consultative non contraignante sur la rémunération des membres de la haute direction ci-dessus.

LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER

EN FAVEUR

DE NOTRE APPROCHE
EN MATIÈRE DE
RÉMUNÉRATION DES
MEMBRES DE LA HAUTE
DIRECTION

5 Examen des propositions d'actionnaires

Cette année, la Société a reçu en tout quatre propositions d'actionnaires de la part du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), détenteur d'actions de catégorie B de la Société, ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, Canada. Après discussion avec la Société, le MÉDAC a accepté de retirer une de ses propositions et de ne soumettre que trois de ses propositions aux fins d'examen à l'assemblée. Le MÉDAC a néanmoins demandé à la Société de reproduire la proposition retirée dans la circulaire à des fins d'information.

Le texte intégral des trois propositions soumises aux fins d'examen à l'assemblée, ainsi que celui de la proposition retirée, est reproduit à l'annexe B de la présente circulaire, qui présente également les réponses de la Société.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter CONTRE chacune des trois propositions d'actionnaires pour les motifs indiqués à l'annexe B de la présente circulaire. À moins que les instructions figurant sur le formulaire de procuration n'indiquent que les droits de vote qu'il représente soient exercés en faveur de l'une des propositions d'actionnaires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, selon le cas, ont l'intention de voter CONTRE chacune des propositions.

LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER

CONTRE

LES PROPOSITIONS
D'ACTIONNAIRES

COMMENT PROPOSER LA CANDIDATURE D'UN ADMINISTRATEUR AU CONSEIL

Si vous désirez proposer la candidature d'un administrateur au conseil sans utiliser une proposition d'actionnaires, vous devez en informer le secrétaire de la Société dans les délais indiqués dans le tableau ci-après. Votre avis écrit doit être dans le format décrit dans notre *Règlement relatif au préavis* (Règlement N° 2014-1), qui se trouve sur notre site Web (corpo.couche-tard.com).

	Si la première annonce publique de l'assemblée est faite :	Vous devez envoyer l'avis portant sur les candidatures aux postes d'administrateur au plus tard :
Assemblées annuelles	Plus de 50 jours avant l'assemblée	30 jours avant l'assemblée (pas plus de 65 jours avant l'assemblée)
	50 jours ou moins avant l'assemblée	10 jours après la première annonce publique de l'assemblée
Assemblées extraordinaires		15 jours après la première annonce publique de l'assemblée

Annonce publique désigne la communication d'information par voie de communiqué de presse diffusé par un service de presse national au Canada, ou dans un document déposé publiquement sur SEDAR.

Candidats à l'élection au conseil d'administration

Cette année, le conseil propose la candidature de 13 administrateurs au conseil (les « candidats aux postes d'administrateur »). Chacun d'eux apporte un ensemble de compétences et d'habiletés et, en tant que groupe, ces personnes représentent un juste équilibre entre entrepreneuriat et expérience dans un poste de haute direction et expertise pour superviser nos activités et notre direction stratégique.

Profils des candidats aux postes d'administrateur

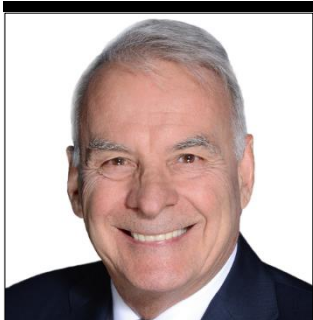
La section suivante présente le profil de chacun de nos candidats aux postes d'administrateur, y compris une description de son expérience et de ses compétences, de son occupation principale, de sa participation au conseil d'administration (le cas échéant), du nombre d'actions de la Société dont il est le propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise, du nombre d'unités d'actions différées de la Société détenues, ainsi que des autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes qu'il occupe. Tous les chiffres figurant dans les tableaux suivants reflètent le fractionnement des actions de catégorie A et des actions de catégorie B en circulation de la Société à raison de deux actions pour une qui a été mis en œuvre le 20 septembre 2019 (le « fractionnement d'actions »). Les actions de catégorie A sont évaluées à 46,57 \$, soit le cours de clôture de nos actions de catégorie A à la Bourse de Toronto (la « TSX ») le 20 juillet 2020, tandis que les actions de catégorie B et les unités d'actions différées sont évaluées à 46,32 \$, soit le cours de clôture de nos actions de catégorie B à la TSX le 20 juillet 2020.

Une description plus détaillée de chacun des candidats aux postes d'administrateur est présentée dans la grille des compétences à la section « Nos pratiques en matière de gouvernance » de la présente circulaire.

CONSEIL
D'ENTREPRENEURS

92 %

DE NOS
ADMINISTRATEURS
ONT DE L'EXPÉRIENCE
EN ENTREPRENEURIAT



Alain Bouchard, O.C., O.Q.

Fondateur et président
exécutif du conseil,
Alimentation
Couche-Tard inc.

Âge : 71 ans
Administrateur
depuis 1988
Non indépendant

Alain Bouchard agit à titre de président exécutif du conseil d’Alimentation Couche-Tard depuis 2014, année où il a quitté, après 25 ans, ses fonctions de président et chef de la direction. M. Bouchard a ouvert son premier magasin d’accommodation au Québec en 1980 et a fondé les entreprises qui sont devenues Alimentation Couche-Tard. Il cumule plus de 40 ans d’expérience dans le secteur de la vente au détail et, en compagnie de ses plus proches collaborateurs et de tous les employés, il a contribué à faire d’Alimentation Couche-Tard l’entreprise qu’elle est aujourd’hui. Il est membre du conseil d’administration du Groupe CGI inc. et siège au comité des ressources humaines de la même entreprise.

M. Bouchard est Officier de l’Ordre du Canada et Officier de l’Ordre national du Québec. Il est également titulaire d’un doctorat *honoris causa* en sciences de la consommation de l’Université Laval à Québec et d’un doctorat *honoris causa* en gestion de l’Université McGill à Montréal. Il a reçu de nombreux honneurs en reconnaissance de son excellence en affaires et de ses réalisations professionnelles exceptionnelles, notamment :

- Compagnon de l’Ordre du Temple de la renommée de l’entreprise canadienne
- Cercle des Grands entrepreneurs du Québec, une prestigieuse distinction décernée à des entrepreneurs d’exception qui, par leurs réalisations, leurs idéaux et leur engagement, ont contribué au dynamisme et au rayonnement de l’entrepreneuriat au Québec (février 2018)
- Prix international Horatio Alger, remis aux personnes qui ont persévéré dans l’adversité pour réussir comme entrepreneurs et leaders de leur communauté, de l’Association Horatio Alger (mars 2017)
- Grand bâtisseur de l’économie du Québec de l’Institut sur la gouvernance (2014)
- Prix du fondateur T. Patrick Boyle de l’Institut Fraser (2014)
- Prix du leader de l’année dans le secteur de l’accommodation décerné par la NACS lors de la conférence Insight International Summit (2014).

M. Bouchard prend part à un nombre impressionnant de campagnes de financement et d’activités philanthropiques. M. Bouchard et son épouse ont créé en 2012 la Fondation Sandra et Alain Bouchard, qui soutient diverses initiatives d’aide aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle ainsi que des projets à vocation artistique et culturelle. En 2015, M. Bouchard et son épouse ont reçu le prix Philanthropes par excellence de l’année de l’Association des professionnels en philanthropie – Section du Québec.

M. Bouchard habite à Montréal, au Québec, au Canada.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	98,79 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	M. Bouchard ne siège à aucun comité puisqu’il est un cofondateur de la Société et président exécutif du conseil.
Participation à d’autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Groupe CGI inc. (2013 à ce jour) – membre du comité des ressources humaines
Appartenance commune à des conseils	Aucune

Titres détenus

À titre de membre de la haute direction, M. Bouchard gagne aussi des unités d’actions et des options – voir la page 67.

- Actions de catégorie A : 115 352 844
- Actions de catégorie B : 14 026 004
- Valeur de l’avoir en titres à risque : 6 021 666 450 \$

M. Bouchard respecte l’exigence en matière d’actionariat qui lui est applicable à titre de membre de la haute direction – voir la page 63 pour obtenir de plus amples renseignements.



**Mélanie Kau,
administratrice
principale**

Entrepreneure

Âge : 58 ans
Administratrice
depuis 2006
Indépendante

Mélanie Kau est détaillante expérimentée de profession et administratrice de sociétés comptant plus de 30 ans d'expérience en fidélisation de la clientèle. En tant que détaillante, elle a dirigé la chaîne de magasins de suppléments naturels et vitamines Le Naturiste, qui compte 67 boutiques, de façon à permettre à celle-ci de renouer avec la rentabilité. À titre de présidente de Mobilia, le plus important détaillant de meubles indépendant dans l'est du Canada, elle se consacrait à la valorisation de la marque et au développement du réseau de magasins au Québec et en Ontario.

M^{me} Kau est membre du conseil d'administration d'Aéroports de Montréal et préside son comité de gouvernance et des ressources humaines. Elle siège également au conseil d'un fabricant de portes et fenêtres du secteur privé qui exerce ses activités au Québec et en Ontario et siège au comité des ressources humaines de celui-ci.

M^{me} Kau est une passionnée d'entrepreneuriat et compte parmi les gouverneurs de la Jeune Chambre de commerce, au sein de laquelle elle est mentore de quatre jeunes entrepreneurs prometteurs. Elle a reçu plusieurs honneurs en reconnaissance de son sens aigu des affaires et de l'entrepreneuriat, dont son classement au palmarès des 40 personnes de moins de 40 ans les plus influentes au Canada et le prix Distinction de l'École de gestion John Molson.

M^{me} Kau habite à Westmount, au Québec, au Canada. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université Concordia et d'une maîtrise en journalisme de l'Université Northwestern.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	98,77 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Unités d'actions différées : 146 833■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 6 801 305 \$

M^{me} Kau respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



Jean Bernier

Administrateur de sociétés

Âge : 63 ans

Administrateur depuis 2019

Non indépendant

Jean Bernier est administrateur de sociétés et possède plus de 30 ans d'expérience dans les secteurs du carburant, de l'accommodation et de l'épicerie au détail. Il s'est joint à Alimentation Couche-Tard le 30 juillet 2012 en tant que président Groupe, Carburant Amériques et Opérations Nord-Est et a par la suite occupé le poste de président Groupe, Carburants globaux et Opérations Nord-Est à partir du 15 mars 2016. Il a pris sa retraite de la Société au 30 avril 2018.

M. Bernier a auparavant travaillé pendant 15 ans au sein de Valero Energy Corporation, société internationale de fabrication et de commercialisation de carburants de transport et de produits pétrochimiques. Il a été vice-président exécutif de Valero Energy Corporation de 2011 à 2012, où il s'était vu confier la responsabilité des activités générales d'Ultramar Ltée, la filiale canadienne de l'entreprise, de l'ensemble des activités de détail américaines et canadiennes ainsi que des services corporatifs des communications, de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des services d'information. De 1997 à 2011, il a occupé divers postes de haute direction au sein d'Ultramar Ltée, dont celui de président de 1999 à 2011, où il était responsable de l'ensemble des activités de l'entreprise, et celui de vice-président, ventes au détail de 1997 à 1999. Avant de se joindre à Ultramar Ltée, M. Bernier a occupé pendant neuf ans différents postes de haute direction chez Provigo inc., dont ceux de vice-président, ressources humaines, de vice-président, Maxi, Provigo Distribution, inc. et de vice-président exécutif et chef de l'exploitation, C. Corp. Inc.

M. Bernier est membre du conseil de CrossAmerica Partners LP depuis 2017 et de C&E Seafood Canada LP, une société fermée, depuis 2018. Il est également membre du conseil de l'Institut économique de Montréal et a siégé au conseil de l'Association canadienne des carburants de 1999 à 2012, notamment à titre de président du conseil de 2007 à 2009. Il a été membre du Conseil canadien des chefs d'entreprise de 2004 à 2012 et du Cercle des présidents du Québec de 1999 à 2017.

M. Bernier habite à Westmount, au Québec, au Canada. Il est titulaire d'une maîtrise en relations industrielles de l'Université de Waterloo et d'un baccalauréat de l'Université de Montréal.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	97,75 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	M. Bernier ne siège à aucun comité puisqu'il n'est pas un administrateur indépendant.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	CrossAmerica Partners Limited (2018 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 31 126■ Unités d'actions différées : 1 432■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 508 087 \$ M. Bernier respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



Eric Boyko, CPA
Président, chef de la direction et cofondateur, Groupe Stingray Inc.

Âge : 50 ans
Administrateur depuis 2017
Indépendant

Eric Boyko est un entrepreneur de calibre mondial comptant près de deux décennies d'expérience auprès des entreprises en démarrage et une vaste expertise dans les premiers stades d'innovation en affaires. Il a cofondé le Groupe Stingray Inc., dont il est le président et chef de la direction depuis 2010. M. Boyko a fondé et présidé eFundraising.com, une entreprise de commerce électronique prospère qui s'est taillé une place de premier plan dans l'industrie nord-américaine du financement. En 2006, M. Boyko s'est classé au palmarès des 40 personnes de moins de 40 ans les plus influentes au Canada.

Sa passion pour les sports extrêmes et les voyages alimente son désir d'excellence en affaires. Il siège aux conseils d'administration du Groupe Stingray Inc. et de Bouclair inc. M. Boyko participe activement à différentes activités philanthropiques et siège au conseil d'administration de la Fondation des Canadiens de Montréal pour l'enfance.

M. Boyko vit à Montréal, au Québec, au Canada. Diplômé avec grande distinction de l'Université McGill, il est titulaire d'un baccalauréat en commerce, avec spécialisation en comptabilité et en entrepreneuriat.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	99,74 %
Présence aux réunions – Exercice 2020 ¹	93 %
Participation aux comités	Comité d'audit (président)
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Groupe Stingray Inc. (2007 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 20 800■ Unités d'actions différées : 11 183■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 481 453 \$ M. Boyko respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.

¹ M. Boyko n'a pas été en mesure de participer à une des réunions spéciales du conseil tenues par téléphone et convoquée dans un délai limité en raison d'un conflit d'horaire.



**Jacques D'Amours,
cofondateur**

Administrateur de
sociétés

Âge : 63 ans

Administrateur
depuis 1988

Non indépendant

Jacques D'Amours s'est joint à la Société à titre de cofondateur en 1980 et, en compagnie de ses plus proches collaborateurs et de tous les employés, il a contribué à faire d'Alimentation Couche-Tard l'entreprise qu'elle est aujourd'hui.

Au cours de sa carrière de 34 ans, il a occupé diverses fonctions, dont celles de directeur des services techniques, de vice-président des ventes et de vice-président de l'administration et des opérations. M. D'Amours a pris sa retraite en 2014.

M. D'Amours vit à Saint-Bruno-de-Montarville, au Québec, au Canada.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	98,82 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	M. D'Amours ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 63 951 616■ Actions de catégorie B : 253 450■ Unités d'actions différées : 20 106■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 2 990 897 871 \$ M. D'Amours respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



Janice L. Fields

Administratrice de sociétés

Âge : 64 ans

Nouvelle candidate à l'élection au conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires 2020

Indépendante

Janice L. Fields a été présidente de McDonald's USA, LLC, filiale de McDonald's Corporation, exploitant et franchiseur d'une chaîne de restauration rapide, de 2010 jusqu'à sa retraite en 2012.

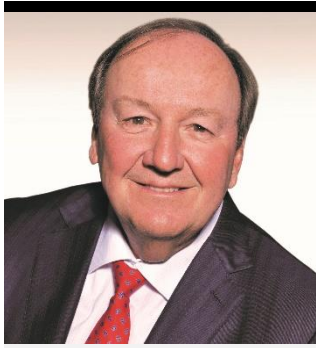
M^{me} Fields possède une vaste expérience opérationnelle, financière et de direction acquise au cours de sa longue carrière dans le secteur alimentaire et a développé une expertise particulière en matière de marketing, de planification stratégique, de gestion des risques, de production et de ressources humaines. Durant ses plus de 35 ans de carrière au sein de McDonald's, M^{me} Fields a gravi de nombreux échelons, ayant commencé comme équièrre et ayant occupé par la suite plusieurs postes de haute direction au sein de McDonald's USA, notamment celui de présidente de la division américaine pour la division centrale de 2003 à 2006, puis celui de vice-présidente directrice et chef des services financiers de 2006 à 2010, année de sa nomination à titre de présidente.

De plus, M^{me} Fields siège au conseil d'administration de Chico's FAS depuis 2013 et préside son comité de gouvernance et des mises en candidature depuis 2014. Elle fait également partie du conseil d'administration de Welbilt Inc., où elle siège au comité des mises en candidature et de la gouvernance et au comité de rémunération. Elle était auparavant administratrice de Monsanto Corporation et de Buffalo Wild Wings. Elle siège également au conseil d'administration mondial de l'Œuvre des Manoirs Ronald McDonald, volet mondial, depuis 2012.

M^{me} Fields a été nommée au palmarès des 100 femmes les plus influentes dans le monde du magazine *Forbes* et au palmarès des 50 femmes d'affaires les plus influentes du magazine *Fortune*.

M^{me} Fields habite à Chicago, en Illinois, aux États-Unis.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	s.o.
Présence aux réunions – Exercice 2020	s.o.
Participation aux comités	s.o.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Chico's FAS, Inc. (2013 à ce jour) – présidente du comité de gouvernance et des mises en candidature Welbilt Inc. (2018 à ce jour) – membre du comité des mises en candidature et de la gouvernance, membre du comité de rémunération
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : aucune■ Unités d'actions différées : s.o.■ Valeur de l'avoir en titres à risque : aucune M ^{me} Fields a jusqu'en 2025 pour respecter l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



**Richard Fortin,
cofondateur**

Administrateur de
sociétés

Âge : 71 ans

Administrateur
depuis 1988

Non indépendant

Richard Fortin est un cofondateur de la Société. Il a agi comme président du conseil de 2008 à 2011. Il s'est joint à la Société en 1984 et a quitté ses fonctions de vice-président exécutif et chef de la direction financière en 2008. Avant de se joindre à Alimentation Couche-Tard, il a travaillé pendant 13 ans au sein de plusieurs institutions financières importantes. Il a été vice-président au Québec pour une banque canadienne détenue en propriété exclusive par Société Générale (France).

M. Fortin a siégé au conseil de Transcontinental inc. de 2004 à 2018, où il a agi à titre d'administrateur principal et de président du comité d'audit, et au conseil de la Banque Nationale du Canada de 2013 à 2018, où il a été président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit. M. Fortin a également siégé au conseil de Rona inc. de 2009 à 2013 et d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, de 2005 à 2018, où il a agi à titre de président du comité d'audit de 2013 à 2018.

M. Fortin habite à Boucherville, au Québec, au Canada. Il est titulaire d'un baccalauréat en administration avec une concentration en finance de l'Université Laval, à Québec.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	98,82 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	M. Fortin ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 32 788 260■ Actions de catégorie B : 1 206 800■ Unités d'actions différées : 47 909■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 585 067 389 \$

M. Fortin respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



Brian Hannasch
Président et chef de la direction, Alimentation Couche-Tard inc.

Âge : 53 ans
Administrateur depuis 2014
Non indépendant

Brian Hannasch est président et chef de la direction d'Alimentation Couche-Tard depuis 2014, où il était auparavant chef des opérations de 2010 à 2014. Sous sa gouverne, la Société est devenue la plus grande entreprise canadienne sur le plan du chiffre d'affaires et l'un des géants mondiaux du commerce d'accommodation.

Il s'est joint à la Société en 2001 à titre de vice-président, Opérations, Midwest des États-Unis et a aussi occupé les postes de vice-président principal, Opérations, États-Unis (2008 à 2010), de vice-président principal, Opérations, Ouest de l'Amérique du Nord (2004 à 2008) et de vice-président, Intégration (2003 à 2004), où il dirigeait tous les aspects des opérations aux États-Unis.

M. Hannasch a été vice-président des opérations chez Bigfoot Food Stores LLC, chaîne de 225 magasins d'accommodation dans le Midwest américain acquise par Alimentation Couche-Tard en 2001. Auparavant, de 1989 à 2000, il a occupé divers postes de responsabilité croissante au sein de BP Amoco, dont celui de vice-président du marketing pour l'unité d'affaires du Midwest américain.

M. Hannasch a été nommé dirigeant de l'année 2019 dans le commerce de détail par le comité mis sur pied par le magazine *Convenience Store News*, comité composé de chefs de file de premier plan du secteur de l'accommodation. Il a également été nommé chef de la direction de l'année par *The Globe and Mail* en 2016 et est membre du conseil d'administration de l'Association for Convenience & Fuel Retailing (NACS) depuis 2016.

M. Hannasch habite à Columbus, en Indiana, aux États-Unis. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires, marketing et finance de l'Université de Chicago et d'un baccalauréat en finance de l'Université de l'État d'Iowa.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	99,55 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	M. Hannasch ne siège à aucun comité puisqu'il est le chef de la direction de la Société.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 892 167■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 41 325 175 \$
À titre de membre de la haute direction, M. Hannasch gagne aussi des unités d'actions et des options – voir la page 67.	M. Hannasch respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable à titre de membre de la haute direction – voir la page 63 pour obtenir de plus amples renseignements.



Marie Josée Lamothe
Présidente, Tandem
International

Âge : 52 ans
Administratrice
depuis 2019
Indépendante

Marie Josée Lamothe possède une expertise en matière de marques et de développement de produits mondiaux ainsi que dans la rentabilité omnicanale et cumule plus de 25 ans d'expérience dans les secteurs concurrentiels du numérique et des produits de consommation. M^{me} Lamothe est professeure de pratique à la Faculté de gestion Desautels de l'Université McGill et directrice du Centre Dobson pour l'entrepreneuriat de McGill. Elle est également présidente de Tandem International, société de services-conseils spécialisée dans la vente au détail omnicanale axée sur la rentabilité. De 2014 à 2018, elle a été directrice générale chez Google au Canada et, de 2002 à 2014, elle a occupé plusieurs postes de haute direction chez L'Oréal, où elle a été directrice du marketing international en France, puis chef du marketing et chef des communications au Canada.

M^{me} Lamothe siège au conseil d'administration d'autres sociétés, notamment Lightspeed POS Inc. et le Mouvement Desjardins, et elle a été administratrice du Groupe Jean Coutu (PJC) inc. de juillet 2016 jusqu'à sa privatisation en mai 2018.

M^{me} Lamothe est lauréate du prix d'excellence Desautels de l'Université McGill, qui est décerné aux personnes qui représentent un modèle à émuler pour les étudiants en raison de leurs études, de leur carrière et de leurs contributions philanthropiques. Elle est titulaire d'un diplôme honorifique qui lui a été décerné par l'Université de Montréal pour sa contribution à l'avancement de notre société. Elle a été reconnue par Boardlist parmi les 10 femmes les plus influentes en technologie au Canada et nommée l'une des personnalités marketing de l'année au Canada par le magazine *Strategy*. M^{me} Lamothe est reconnue par les magazines américains *Forbes* et *Social Media* comme une sommité du marketing à suivre en Amérique du Nord sur les réseaux sociaux et fait partie des 40 leaders d'influence canadiens sur la scène internationale selon le classement du magazine *Canadian Business*.

M^{me} Lamothe habite à Montréal, au Québec, au Canada. Elle est titulaire d'un baccalauréat avec double spécialisation en économie et en mathématiques (avec distinction) de l'Université de Montréal et a suivi le programme de gestion de L'Oréal à l'INSEAD.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	99,96 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	Comité d'audit
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Lightspeed POS Inc. (2018 à ce jour) Mouvement Desjardins (2019 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 604■ Unités d'actions différées : 2 499■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 143 731 \$ M ^{me} Lamothe a jusqu'en 2024 pour respecter l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



**Monique F. Leroux,
C.M., O.Q., FCPA, FCA**

Administratrice de
sociétés

Âge : 65 ans

Administratrice
depuis 2015

Indépendante

Monique Leroux est administratrice de sociétés et a une grande expérience en affaires. Elle a été présidente du conseil d'administration et chef de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. M^{me} Leroux a été présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec de 2016 à 2020. Elle agit à titre d'administratrice indépendante des conseils de BCE Inc. / Bell Canada, du Groupe Michelin et de S&P Global. Elle agit également à titre de conseillère stratégique auprès de Corporation Fiera Capital. En 2020, elle a aussi été nommée présidente du Conseil sur la stratégie industrielle du Canada.

M^{me} Leroux est Membre de l'Ordre du Canada, Officière de l'Ordre national du Québec, chevalier de la Légion d'honneur (France) et Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne et du Temple de la renommée du secteur des valeurs mobilières. Elle est également récipiendaire du prix Woodrow Wilson (États-Unis), du prix Hommage de l'Ordre des CPA du Québec et du prix des Fellows de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M^{me} Leroux offre également son temps et son soutien à un grand nombre d'organismes sans but lucratif. Elle a été nommée membre du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises et elle siège au conseil de l'Université de Sherbrooke et à celui de l'Orchestre symphonique de Montréal.

M^{me} Leroux habite à Outremont, au Québec, au Canada. Elle est titulaire de doctorats *honoris causa* de huit universités canadiennes.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	99,43 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	Comité d'audit
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Bell Inc. et Bell Canada (2016 à ce jour) Groupe Michelin (2015 à ce jour) S&P Global Inc. (2016 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 2 500■ Unités d'actions différées : 17 899■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 944 882 \$

M^{me} Leroux respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



**Réal Plourde,
cofondateur**

Administrateur de
sociétés

Âge : 69 ans

Administrateur
depuis 1988

Non indépendant

Réal Plourde a été président du conseil de 2011 à 2014. Il a occupé plusieurs postes depuis qu'il s'est joint à la Société en 1984, notamment ceux de vice-président exécutif de 2010 jusqu'à son départ à la retraite en 2011, de chef des opérations, de vice-président développement, ventes et opérations et de directeur des services techniques. M. Plourde a commencé sa carrière en travaillant dans divers projets d'ingénierie au Canada et en Afrique.

M. Plourde est président du conseil d'administration de CIMA+ et siège à son comité d'audit.

M. Plourde et son épouse, Ariane Riou, ont reçu la Médaille du Lieutenant-gouverneur pour les aînés (février 2018) pour leur engagement bénévole soutenu au niveau social ou communautaire, tout particulièrement à la Maison de Soins Palliatifs de Laval.

M. Plourde habite à Westmount, au Québec, au Canada. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'École des hautes études commerciales de Montréal et d'un diplôme d'ingénieur (sciences appliquées) de l'Université Laval, à Québec. Il est membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	98,82 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	M. Plourde ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 13 341 288■ Actions de catégorie B : 9 267 100■ Unités d'actions différées : 20 024■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 051 483 366 \$

M. Plourde respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



Daniel Rabinowicz

Administrateur de sociétés

Âge : 69 ans
Administrateur depuis 2013
Indépendant

Daniel Rabinowicz est consultant indépendant en marketing et en affaires. Il a été, de 2004 à 2008, président de TAXI Montréal, une agence de publicité, puis président de TAXI New York jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en 2009. Auparavant, il a travaillé au Groupe Cossette Communication. Il est devenu président de Cossette Montréal et coprésident de Cossette Toronto. M. Rabinowicz a commencé sa carrière en publicité chez Vickers & Benson en 1975 et a ensuite acquis de l'expérience à titre de gérant de marque au sein de Catelli Ltée avant de se joindre au Groupe Cossette Communication en 1985 à titre de directeur, planification stratégique.

M. Rabinowicz est membre du conseil d'administration de Reitmans (Canada) Limitée, où il est président du conseil et membre du comité de gouvernance et du comité des ressources humaines et de la rémunération. Il est également administrateur de Wafu Inc. et du Musée de l'Holocauste de Montréal. M. Rabinowicz est le fondateur et ancien président de Bénévolat d'entraide aux communicateurs, un organisme à but non lucratif visant à aider les professionnels dans le secteur des communications à mieux faire face à leurs problèmes personnels, professionnels ou financiers, et continue de siéger au comité de direction de cet organisme.

M. Rabinowicz habite à Saint-Lambert, au Québec, au Canada. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) et d'un baccalauréat ès arts de l'Université McGill.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	99,84 %
Présence aux réunions – Exercice 2020	100 %
Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Reitmans (Canada) Limitée (2012 à ce jour) – membre du comité de gouvernance et du comité des ressources humaines et de la rémunération
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 16 192■ Unités d'actions différées : 14 456■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 419 615 \$ M. Rabinowicz respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.



Louis Têtu

Président du conseil et
chef de la direction,
Coveo Solutions inc.

Âge : 56 ans

Administrateur
depuis 2019

Indépendant

Louis Têtu est un entrepreneur et dirigeant d'entreprise de grande renommée. Il possède 30 ans d'expérience liée aux entreprises technologiques internationales. M. Têtu est président du conseil et chef de la direction de Coveo Solutions inc., fournisseur mondial de solutions d'affaires fondées sur l'intelligence artificielle pour des applications liées au commerce électronique, au service à la clientèle et aux lieux de travail. Avant Coveo, M. Têtu avait cofondé Taleo Corporation, le principal fournisseur international de logiciels infonuagiques pour la gestion des talents et du capital humain, qui a été acquise par Oracle en contrepartie de 1,9 G\$ US en 2012. M. Têtu a été chef de la direction et président du conseil de cette entreprise de sa fondation en 1999 jusqu'en 2007.

Avant Taleo, M. Têtu était président de Baan SCS, le groupe de solutions de gestion des chaînes d'approvisionnement de Baan, société internationale de logiciels de gestion intégrée d'entreprises. Auparavant, Baan avait fait l'acquisition du Groupe Berclair inc., que M. Têtu avait cofondé en 1989 et dont il a été président jusqu'en 1996.

M. Têtu siège également au conseil d'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. et au conseil de PetalMD, fournisseur de premier plan d'applications logicielles sur plateforme infonuagique pour le secteur médical. M. Têtu est actif dans le domaine du capital privé pour des projets touchant de multiples secteurs d'activité.

En 1997, M. Têtu a été honoré par l'Université Laval pour sa remarquable contribution sociale et ses réalisations en affaires. Il a également été lauréat du prix de l'entrepreneur de l'année d'Ernst & Young, dans la catégorie des entreprises de technologie et de communication.

M. Têtu habite à Québec, au Québec, au Canada. Il est titulaire d'un diplôme en génie de l'Université Laval, à Québec, et détient une licence de pilote d'hélicoptère commercial.

Votes <i>EN FAVEUR</i> – 2019	99,96 %
Présence aux réunions – Exercice 2020 ¹	88 %
Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (2016 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie B : 26 114■ Unités d'actions différées : 2 237■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 313 218 \$ M. Têtu respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 35 pour obtenir de plus amples renseignements.

1 M. Têtu n'ont pas été en mesure de participer à une des réunions spéciales du conseil tenues par téléphone et convoquée dans un délai limité en raison d'un conflit d'horaire

Appartenance commune à des conseils

Au 20 juillet 2020, aucun membre du conseil d'administration ne siégeait avec un autre membre du conseil d'administration au sein d'un conseil d'administration externe. Afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil passe en revue l'appartenance commune de ses administrateurs à d'autres conseils d'administration. À moins de décision contraire de la part du conseil, seuls deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Indépendance

Le conseil compte 54 % d'administrateurs indépendants. Pour veiller à ce que le conseil fonctionne de façon indépendante, nous avons une administratrice principale qui rencontre les administrateurs indépendants à huis clos à chacune des réunions du conseil et des comités.

Quatre des candidats aux postes d'administrateur, y compris le fondateur et président exécutif du conseil, ne sont pas indépendants puisqu'ils sont les cofondateurs de la Société. M. Hannasch n'est pas indépendant parce qu'il est notre président et chef de la direction et M. Bernier n'est pas indépendant du fait qu'il a déjà été membre de la haute direction de la Société au cours des trois dernières années.

Les sept autres administrateurs sont indépendants, au sens des règles des ACVM sur le comité d'audit, puisque aucun n'a de relation importante directe ou indirecte avec la Société. En outre, de l'avis raisonnable du conseil d'administration, ils sont indépendants au sens des lois, des règlements et des exigences d'inscription applicables auxquels la Société est assujettie.

Le tableau suivant présente la relation des candidats aux postes d'administrateur :

Nom	Indépendant	Non indépendant	Raison de la non-indépendance
Alain Bouchard		✓	M. Bouchard est un des cofondateurs de la Société.
Mélanie Kau	✓		
Jean Bernier		✓	M. Bernier a été, au cours des trois dernières années, membre de la haute direction de la Société.
Eric Boyko	✓		
Jacques D'Amours		✓	M. D'Amours est un des cofondateurs de la Société.
Janice L. Fields	✓		
Richard Fortin		✓	M. Fortin est un des cofondateurs de la Société.
Brian Hannasch		✓	M. Hannasch est le président et chef de la direction de la Société.
Marie Josée Lamothe	✓		
Monique F. Leroux	✓		
Réal Plourde		✓	M. Plourde est un des cofondateurs de la Société.
Daniel Rabinowicz	✓		
Louis Têtu	✓		

Autres postes d'administrateur

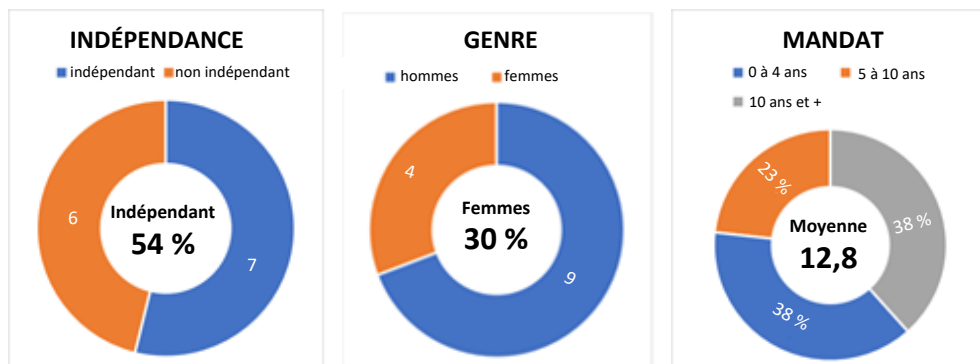
Afin de s'assurer que les administrateurs peuvent consacrer suffisamment de temps à leurs fonctions au sein de la Société et pour préserver l'indépendance des administrateurs et éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil passe en revue le nombre de conseils auxquels siègent les administrateurs et leur appartenance commune à d'autres conseils d'administration. En règle générale, les administrateurs doivent limiter à au plus cinq le nombre de leurs postes au sein des conseils d'administration de sociétés ouvertes et de sociétés d'investissement (y compris le conseil de la Société). À moins de décision contraire de la part du conseil, seuls deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes. En outre, aucun administrateur ne doit agir à titre d'administrateur, de membre de la direction ou d'employé d'un concurrent de la Société. L'administrateur qui veut se joindre à un autre conseil d'administration, d'une société fermée ou ouverte, doit d'abord demander l'autorisation du président du conseil pour qu'un examen approprié soit entrepris pour confirmer l'absence de conflit éventuel ou d'autres préoccupations d'ordre juridique ou commercial. Si le

président du conseil veut se joindre à un autre conseil d'administration, cette demande doit d'abord être adressée à la présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

Former un conseil équilibré

Nous sommes d'avis qu'une diversité de profils d'administrateurs est essentielle au bon fonctionnement du conseil et un aspect important d'une bonne gouvernance. Une grande variété de perspectives favorise des discussions actives et augmente la probabilité que les solutions proposées soient équitables, approfondies et dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires.

Les graphiques ci-après sont une représentation visuelle de la diversité des candidats aux postes d'administrateur cette année. Vous trouverez des renseignements sur chacun des candidats aux postes d'administrateur dans les profils présentés aux pages précédentes et vous pouvez en apprendre davantage sur la structure de notre conseil à compter de la page 46.



Autres renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateur

À la connaissance des administrateurs de Couche-Tard et d'après l'information qui nous a été transmise, sauf comme il est indiqué ci-dessous, aucun des candidats aux postes d'administrateur, et en ce qui a trait au point iii) ci-dessous, aucun actionnaire important, n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été au cours des dix dernières années, administrateur, chef de la direction ou chef des finances ou, en ce qui a trait au point iii) ci-dessous, un membre de la haute direction d'une société qui, pendant que la personne exerçait cette fonction :

- i) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable, ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs;
- ii) a fait l'objet d'une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance semblable, ou s'est vu refuser le droit de se prévaloir de toute dispense prévue par la législation en valeurs mobilières pendant plus de 30 jours consécutifs après que l'administrateur ou le membre de la haute direction a cessé d'agir à titre d'administrateur ou de membre de la haute direction en raison d'un événement survenu pendant que cette personne exerçait cette fonction; ou
- iii) dans l'année suivant la cessation des fonctions de cette personne, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, fait l'objet ou a été à l'origine d'une procédure judiciaire, d'un concordat ou d'un compromis avec des créanciers, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé afin de détenir l'actif.

M. Fortin a été administrateur de Les Jardins Val-Mont inc. (Val-Mont) de 2009 jusqu'au 6 août 2015. Le 8 juillet 2016, Val-Mont a déposé une proposition concordataire en vertu de la *Loi sur la faillite* (Canada) qui a été approuvée par la Cour le 8 septembre 2016.

M. Rabinowicz est actuellement président du conseil de Reitmans (Canada) Limitée (« Reitmans »), dont il est membre du comité de gouvernance et du comité des ressources humaines et de la rémunération. Reitmans a volontairement demandé la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les*

arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC) et a obtenu une ordonnance de la Cour supérieure du Québec pour entreprendre des procédures en vertu de la LACC le 19 mai 2020.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Nous pouvons, dans le cours normal des activités, consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, si ces prêts respectent les exigences des lois et des règlements et s'ils sont consentis selon les modalités du marché. En date du 20 juillet 2020, aucun prêt n'était en cours.

Rémunération des administrateurs

Le programme de rémunération des administrateurs de la Société vise i) à attirer et à maintenir en poste les personnes les plus compétentes pour siéger au sein du conseil d'administration et de ses comités, ii) à aligner les intérêts des administrateurs sur les intérêts à long terme des actionnaires de la Société et iii) à offrir une rémunération appropriée compte tenu des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace.

Notre politique de rémunération à l'intention des administrateurs

Notre politique de rémunération à l'intention des administrateurs pour l'exercice 2020 était la suivante :

- les administrateurs qui sont des employés de la Société ou de l'une de ses filiales (les « administrateurs membres de la direction ») ne reçoivent pas de rémunération à titre d'administrateurs;
- une tranche d'au moins 50 % de la rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs est versée en unités d'actions différées (« UAD »);
- les administrateurs qui ne sont pas par ailleurs des employés de la Société ou de l'une de ses filiales (les « administrateurs non membres de la direction ») peuvent choisir de se faire verser 100 % de leur rémunération, y compris les jetons de présence, en UAD;
- les administrateurs non membres de la direction doivent détenir au moins quatre fois leur rémunération forfaitaire annuelle en actions ou en UAD et disposent d'un délai de cinq ans à compter de leur élection au conseil pour ce faire; et
- la Société n'octroie pas d'options d'achat d'actions aux administrateurs non membres de la direction.

Surveillance et étalonnage

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et l'administratrice principale sont chargés par le conseil d'examiner la rémunération des administrateurs non membres de la direction et de faire des recommandations au conseil afin que cette rémunération soit établie de manière équitable en tenant compte des responsabilités et des risques associés à l'exercice des fonctions d'administrateur. Dans le cadre de cet examen, tous les deux ans, le comité retient les services d'un consultant en rémunération externe pour réaliser une analyse comparative de la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la Société par rapport à la médiane de la rémunération versée par un groupe de référence composé de sociétés canadiennes issues des secteurs du commerce de détail et de la fabrication d'aliments. En fonction des résultats de l'analyse comparative, le comité des ressources humaines et de la régie d'entreprise recommande ensuite au conseil tout ajustement de la rémunération des administrateurs non membres de la direction qui pourrait être nécessaire ou approprié pour atteindre les objectifs du programme de rémunération des administrateurs de la Société.

Au cours de l'exercice 2020, le comité a retenu les services de Willis Towers Watson pour l'aider à évaluer la rémunération que nous versons aux administrateurs non membres de la direction de la Société par rapport à celle versée par un groupe de référence composé de cinq sociétés canadiennes, qui sont les mêmes que celles qui avaient été retenues aux fins de l'exercice d'étalonnage que nous avons réalisé au cours de l'exercice 2018 :

- La Société Canadian Tire Limitée
- Empire Company Limited
- George Weston limitée
- Metro Inc.
- Restaurant Brands International Inc.

À PROPOS DU GROUPE DE RÉFÉRENCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Nous utilisons différents groupes de référence aux fins de l'étalonnage de la rémunération des administrateurs et des membres de la direction :

- comme les administrateurs non membres de la direction sont recrutés au Canada, leur groupe de référence en matière de rémunération est constitué exclusivement de sociétés canadiennes;

Toutes ces entreprises exercent des activités en Amérique du Nord, affichent des revenus annuels allant de 5 milliards de dollars à 124 milliards de dollars ainsi qu'une capitalisation boursière allant de 4 milliards de dollars à 84 milliards de dollars et sont actives dans des secteurs comparables ou connexes, à savoir le commerce de détail alimentaire, les magasins de marchandises générales, le raffinage et la commercialisation de pétrole et de gaz ou les restaurants.

En se fondant sur le rapport de Willis Towers Watson, le comité a recommandé au conseil d'adopter une approche de rémunération annuelle fixe à l'intention de ses administrateurs non membres de la haute direction, éliminant ainsi les jetons de présence et prévoyant une augmentation de 70 000 \$ sur une période de deux ans. Plus précisément, il a recommandé :

- la suppression des jetons de présence de la structure de la rémunération, qu'on voit de moins en moins sur le marché;
- l'augmentation de la rémunération forfaitaire des administrateurs de 70 000 \$ (une tranche de 50 % en espèces et une tranche de 50 % en UAD), passant de 110 000 \$ (comprenant les jetons de présence) à 180 000 \$;
- l'augmentation de la rémunération forfaitaire de l'administratrice principale de 5 000 \$ (passant de 35 000 \$ à 40 000 \$); et l'augmentation de la rémunération forfaitaire à titre de président et de membre d'un comité de 5 000 \$ et de 10 000 \$, respectivement, afin de compenser la suppression des jetons de présence.

Cependant, en raison de l'incertitude économique causée par la pandémie actuelle de COVID-19, le conseil a finalement décidé de reporter la mise en œuvre des modifications des niveaux de rémunération à une date ultérieure et de modifier uniquement la structure de rémunération pour le moment (la suppression des jetons de présence).

Rémunération forfaitaire annuelle et jetons de présence

Le tableau ci-dessous présente la rémunération forfaitaire annuelle et les jetons de présence payables aux administrateurs non membres de la direction au cours de l'exercice 2020 :

	Exercice 2020
Rémunération forfaitaire des administrateurs	
▪ en espèces	50 000 \$
▪ en UAD	50 000 \$
Rémunération forfaitaire de l'administratrice principale	35 000 \$
Rémunération forfaitaire à titre de président d'un comité	
▪ Président du comité d'audit	25 000 \$
▪ Présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	25 000 \$
Rémunération forfaitaire à titre de membre d'un comité	
▪ Membre du comité d'audit	5 000 \$
▪ Membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	5 000 \$
Jetons de présence	
Réunion régulière du conseil	2 000 \$
Réunion régulière d'un comité	2 000 \$
Réunion spéciale du conseil ou d'un comité	
▪ participation en personne	2 000 \$
▪ participation par téléphone	1 000 \$

- comme les membres de la haute direction sont recrutés partout dans le monde, leur groupe de référence en matière de rémunération comprend des sociétés internationales.

Pour en savoir plus sur l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction, veuillez consulter la page 68.

LES ADMINISTRATEURS MEMBRES DE LA DIRECTION NE REÇOIVENT AUCUNE RÉMUNÉRATION À TITRE D'ADMINISTRATEURS

Alain Bouchard ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur étant donné qu'il touche une rémunération pour ses fonctions de fondateur et de président exécutif du conseil.

Brian Hannasch ne reçoit aucune rémunération en qualité d'administrateur étant donné qu'il touche une rémunération pour ses fonctions de président et chef de la direction.

Régime d'unités d'actions différées

La Société a adopté un régime d'unités d'actions différées (le « RUAD ») à l'intention des administrateurs non membres de la direction afin d'aligner leurs intérêts économiques sur ceux des actionnaires de la Société et de les aider à respecter les exigences des lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société. Le dernier examen du RUAD remonte à juin 2020, alors que des modifications y ont été apportées par le conseil. Aux termes du RUAD modifié, une UAD est une unité théorique qui reflète la valeur d'une action de catégorie B d'Alimentation Couche-Tard et donne droit à des équivalents de dividendes au même taux que celui se rapportant aux dividendes versés sur nos actions de catégorie B. Les UAD sont acquises immédiatement, mais ne sont rachetées que lorsque l'administrateur quitte ses fonctions au sein du conseil.

Aux termes du RUAD modifié, à compter de l'exercice 2021, les UAD peuvent seulement être rachetées contre espèces, le montant en dollars étant calculé d'après la valeur marchande des actions de catégorie B à la date du versement. Les administrateurs ont jusqu'au 1^{er} décembre de l'année civile qui suit l'année au cours de laquelle ils quittent leurs fonctions au sein du conseil pour faire racheter leurs UAD. Ils fixent la date de rachat, sous réserve de l'approbation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise. Les UAD ne sont cessibles qu'en cas de décès de l'administrateur.

Outre ce qui précède, le RUAD modifié prévoit également maintenant (à compter de l'exercice 2021) que nos membres de la haute direction (à partir du palier de vice-président) peuvent choisir de participer à notre RUAD (plutôt qu'au régime d'unités d'actions) afin de favoriser l'atteinte des niveaux d'actionnariat respectifs qui sont prévus dans les lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société. Pour de plus amples renseignements sur les lignes directrices en matière d'actionnariat pour nos membres de la haute direction visés et d'autres membres de la haute direction, veuillez consulter la page 63.

Exigences en matière d'actionnariat

Conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société, les administrateurs sont tenus d'acquérir, sur une période de cinq ans, un montant en actions et/ou en UAD dont la valeur correspond à quatre fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur et, par la suite, de maintenir cet actionnariat minimal pendant la durée de leur mandat d'administrateur. Lorsque les modifications apportées aux niveaux et à la structure de la rémunération de nos administrateurs non membres de la direction prendront effet, la valeur totale des actions et/ou des UAD de l'administrateur non membre de la direction devra être d'au moins 720 000 \$.

Le tableau ci-après indique le nombre total d'actions de catégorie A et/ou d'actions de catégorie B, ainsi que d'UAD, détenues par chaque administrateur non membre de la direction au 28 avril 2019 et au 26 avril 2020, respectivement. La valeur totale détenue par chaque administrateur non membre de la direction est calculée d'après le cours de clôture des actions de catégorie A et des actions de catégorie B à la TSX le 24 avril 2020, dernier jour de bourse de l'exercice 2020, soit respectivement 40,71 \$ et 40,30 \$. MM. D'Amours, Fortin et Plourde, trois des cofondateurs, ont un avoir en actions de la Société qui dépasse largement les exigences des lignes directrices en matière d'actionnariat.

	2019 ¹			2020			Variation			Valeur totale au 26 avril 2020	Respect de l'exigence en matière d'actionariat
	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	UAD	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	UAD	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	UAD		
Jean Bernier ⁵	-	-	-	-	31 126	829	-	31 126	829	1 287 786 \$	oui
Nathalie Bourque	-	87 380	39 422	-	87 380	41 563	-	0	2 141	5 196 402 \$	oui
Eric Boyko ³	-	16 800	6 742	-	20 800	10 399	-	4 000	3 657	1 257 319 \$	oui
Jacques D'Amours	63 981 616	280 500	16 556	63 981 616	253 450	19 503	0	(27 050)	2 947	2 615 691 593 \$	oui
Richard Fortin	32 788 260	1 393 800	44 184	32 788 260	1 206 800	47 306	0	(187 000)	3 122	1 385 350 536 \$	oui
Mélanie Kau	-	-	140 490	-	-	145 857	-	-	5 367	5 878 037 \$	oui
Marie Josée Lamothe ²	-	-	-	-	604	1 824	-	604	1 824	97 848 \$	non
Monique F. Leroux	-	2 500	13 980	-	2 500	17 225	-	0	3 245	794 917 \$	oui
Réal Plourde	13 341 288	9 303 600	16 474	13 341 288	9 267 100	19 421	0	(36 500)	2 947	917 370 630 \$	oui
Daniel Rabinowicz	-	16 192	12 462	-	16 192	14 119	-	0	1 657	1 221 533 \$	oui
Louis Têtu ⁴	-	-	-	-	26 114	1 634	-	26 114	1 634	1 118 244 \$	oui

1 Ajusté pour refléter le fractionnement d'actions.

2 M^{me} Lamothe, qui a été nommée au conseil pour la première fois le 18 septembre 2019, dispose de cinq ans pour respecter les exigences en matière d'actionariat. Elle détenait 604 actions de catégorie B au moment de sa nomination.

3 M. Boyko détient ses actions de catégorie B par l'intermédiaire de sa société de portefeuille.

4 M. Têtu détient ses actions de catégorie B par l'intermédiaire de sa société de portefeuille. Il détenait 1 800 actions de catégorie B au moment de sa nomination au conseil le 18 septembre 2019.

5 M. Bernier a été nommé au conseil pour la première fois le 18 septembre 2019 et détenait 31 126 actions de catégorie B à ce moment-là.

Tableau de la rémunération des administrateurs non membres de la direction

Le tableau ci-dessous présente en détail la rémunération totale gagnée au cours de l'exercice 2020 par les administrateurs non membres de la direction au 26 avril 2020. La rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs et les jetons de présence ont été versés trimestriellement.

Nous avons calculé le nombre d'UAD attribuées au titre de la rémunération forfaitaire des administrateurs en divisant le montant en dollars de l'attribution par le cours moyen pondéré de nos actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date du versement. Toutes les UAD ont été ajustées pour refléter le fractionnement d'actions.

	Honoraires gagnés		Jetons de présence aux réunions			Dividendes gagnés sous forme d'UAD		Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération	
	Conseil Administratrice principale		Comité								
	en espèces	en UAD	président	membre					en espèces	en UAD	
Mélanie Kau	50 000 \$	50 000 \$	35 000 \$	25 000 \$	–	26 000 \$	36 802 \$	–	222 802 \$	–	222 802 \$
Jean Bernier ¹	41 265 \$	41 265 \$	–	–	–	12 000 \$	45 \$	546 000 \$ ⁵	640 575 \$	593 265 \$	47 310 \$
Nathalie Bourque ²	50 000 \$	50 000 \$	–	–	5 000 \$	26 000 \$	10 418 \$	–	141 418 \$	52 500 \$	88 918 \$
Eric Boyko ³	50 000 \$	50 000 \$	–	25 000 \$	–	25 000 \$	2 179 \$	–	152 179 \$	–	152 179 \$
Jacques D'Amours	50 000 \$	50 000 \$	–	–	–	18 000 \$	4 613 \$	–	122 613 \$	–	122 613 \$
Jean Élie ⁴	19 797 \$	19 797 \$	–	–	5 000 \$	10 000 \$	4 334 \$	–	58 928 \$	32 297 \$	26 631 \$
Richard Fortin	50 000 \$	50 000 \$	–	–	–	18 000 \$	11 744 \$	75 000 \$ ⁶	204 744 \$	75 000 \$	129 744 \$
Marie Josée Lamothe ¹	41 265 \$	41 265 \$	–	–	4 126 \$	16 000 \$	104 \$	–	102 760 \$	–	102 760 \$
Monique F. Leroux	50 000 \$	50 000 \$	–	–	5 000 \$	26 000 \$	3 993 \$	–	134 993 \$	–	134 993 \$
Réal Plourde	50 000 \$	50 000 \$	–	–	–	18 000 \$	4 592 \$	75 000 \$ ⁶	197 592 \$	75 000 \$	122 592 \$
Daniel Rabinowicz	50 000 \$	50 000 \$	–	–	5 000 \$	26 000 \$	3 410 \$	–	134 410 \$	65 500 \$	68 910 \$
Louis Têtu ^{1,3}	41 265 \$	41 265 \$	–	–	–	11 000 \$	89 \$	–	93 619 \$	–	93 619 \$
Total									2 206 633 \$		

- M. Bernier, M^{me} Lamothe et M. Têtu ont été nommés au conseil avec prise d'effet le 18 septembre 2019. Leur rémunération forfaitaire a été établie au pro rata.
- M^{me} Bourque a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administratrice et la moitié de sa rémunération annuelle à titre de membre d'un comité en UAD et tous ses jetons de présence en UAD.
- MM. Boyko et Têtu n'ont pas été en mesure de participer à une des réunions spéciales du conseil tenues par téléphone en raison d'un conflit d'horaire de dernière minute.
- M. Élie a pris sa retraite du conseil avec prise d'effet le 18 septembre 2019. Sa rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur a été établie au pro rata. Il a choisi de recevoir la moitié de ses rémunérations forfaitaires annuelles établies au pro rata en UAD.
- Le 25 juillet 2019, M. Bernier a reçu un montant de 546 000 \$ relativement à l'intégration réussie du réseau de magasins CST acquis par la Société en 2017 au cours de son mandat à titre de président, Carburants globaux et Opérations Nord-Est.
- MM. Fortin et Plourde ont chacun reçu une somme additionnelle de 75 000 \$ pour des services de consultation, somme qui a été versée à leur société respective.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2020

Le tableau ci-dessous présente la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée si les UAD émises au cours de l'exercice 2020 avaient été payées en espèces à la date d'attribution.

	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 fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice
Mélanie Kau	–	222 802 \$	–
Jean Bernier	–	47 310 \$	–
Nathalie Bourque	–	88 918 \$	–
Eric Boyko	–	152 179 \$	–
Jacques D'Amours	–	122 613 \$	–
Jean Élie	–	26 631 \$	–
Richard Fortin	–	129 744 \$	–
Marie Josée Lamothe	–	102 760 \$	–
Monique F. Leroux	–	134 993 \$	–
Réal Plourde	–	122 592 \$	–
Daniel Rabinowicz	–	68 910 \$	–
Louis Têtu	–	93 619 \$	–

Nos pratiques en matière de gouvernance

Au sujet du conseil d'administration

Le conseil considère que des pratiques de gouvernance solides et transparentes représentent un facteur essentiel de la réussite globale de notre Société. Nous nous engageons à adopter les normes les plus élevées en matière de gouvernance, et à y adhérer. Nous cherchons sans cesse à améliorer nos pratiques en matière de gouvernance afin de garantir une surveillance efficace continue de la gestion et de nos affaires commerciales, et de nous assurer que notre cadre de gouvernance non seulement respecte les exigences réglementaires, mais reflète également les pratiques exemplaires qui ne cessent d'évoluer. Nous respectons les lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ainsi que les critères des autres organismes de réglementation. Nos lignes directrices en matière de gouvernance reflètent cet engagement.

Notre conseil d'administration surveille la gestion d'Alimentation Couche-Tard dans le but d'accroître la valeur à long terme du placement des actionnaires, tout en tenant compte de l'intérêt de toutes les autres parties prenantes. Il prend les décisions importantes en matière de politique et examine le rendement et l'efficacité de l'équipe de direction à qui il confie la responsabilité d'administrer nos affaires courantes.

Afin de s'assurer de fonctionner de manière indépendante de la direction, le conseil compte sur une administratrice principale qui a été recommandée par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et approuvée par le conseil. L'administratrice principale est, entre autres, chargée d'assurer un leadership auprès des administrateurs indépendants et de veiller à ce que les responsabilités du conseil soient bien comprises tant par les administrateurs que par la direction, et que les lignes de démarcation entre les responsabilités de l'un et de l'autre soient clairement comprises et respectées. Les membres indépendants du conseil rencontrent l'administratrice principale, sans la direction et les administrateurs non indépendants, après chaque réunion trimestrielle et annuelle du conseil d'administration ainsi que chaque réunion des comités.

Deux comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Les deux comités sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Des renseignements sur les comités sont donnés à la page 53.

DESCRIPTIONS DE POSTE

Le conseil a formulé des descriptions de poste pour les postes de fondateur et président exécutif du conseil, d'administrateur principal, de président de chacun des comités et de président et chef de la direction. Ces descriptions de poste se trouvent sur notre site Web (corpo.couche-tard.com).

Nos pratiques en matière de gouvernance

COMPOSITION DU CONSEIL

- Taille appropriée et combinaison idéale d'expérience et de nouvelles perspectives
- Politique relative à la diversité tenant compte de tous les aspects de la diversité
- Grille de compétences assurant la bonne combinaison de compétences et d'expérience

INDÉPENDANCE

- Administratrice principale assurant le fonctionnement indépendant du conseil
- Indépendance de la totalité des membres des comités du conseil
- Séances à huis clos des administrateurs indépendants à chaque réunion

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

- Élection annuelle des administrateurs
- Élection individuelle des administrateurs (pas d'élection en bloc)
- Politique de vote majoritaire pour veiller à ce que les administrateurs bénéficient de l'appui des actionnaires

ÉTHIQUE ET FORMATION

- Solide culture d'éthique et d'intégrité
- Code de conduite et de déontologie applicable à tous les employés et administrateurs
- Programme de formation complet à l'intention des administrateurs
- Évaluation annuelle du conseil et des administrateurs

Le rôle du conseil d'administration

La charte du conseil regroupe ses responsabilités en quatre catégories :

- planification stratégique;
- ressources humaines;
- finance et contrôles internes; et
- gouvernance.

Le texte intégral de la charte se trouve à la page 92.

1. Planification stratégique

Le conseil est chargé d'approuver le plan et les priorités stratégiques de la Société.

Le président et chef de la direction, en collaboration avec l'équipe de direction, élabore la stratégie et détermine les objectifs de la Société chaque année et les présente au conseil à l'occasion d'une séance portant sur le budget annuel et la planification stratégique. Le conseil revoit les plans avec la direction et y apporte des ajustements en tenant compte des occasions et des risques ainsi que de notre stratégie financière et il approuve le plan d'affaires annuel de même que notre plan et nos priorités stratégiques. De plus, le conseil évalue notre rendement en regard du plan stratégique et du plan d'affaires et examine nos résultats d'exploitation en fonction des objectifs fixés.

2. Ressources humaines

Le conseil doit veiller à ce que la Société soit gérée efficacement. Cette responsabilité comprend la nomination du président et chef de la direction et des autres membres de la direction, l'évaluation de leur rendement, l'approbation de leur rémunération et la planification de leur relève. Le conseil doit aussi veiller à la création d'une culture d'intégrité et de diversité à tous les niveaux de l'organisation, des administrateurs siégeant au conseil aux personnes travaillant dans nos établissements de vente au détail partout dans le monde.

3. Finance et contrôles internes

Le conseil est chargé de surveiller les risques, de s'assurer de l'intégrité de nos systèmes de contrôles internes et de communication de l'information financière et de surveiller la façon dont l'information importante, comme l'information financière, est communiquée aux analystes et au public.

Le président et chef de la direction, en collaboration avec l'équipe de direction, repère les risques et les occasions d'affaires et est responsable de nos processus de gestion des risques. Le conseil et le comité d'audit révisent nos principaux risques et occasions et approuvent les principaux risques associés aux activités de la Société de même que notre système nous permettant de gérer efficacement et d'atténuer les risques.

4. Gouvernance

Le conseil est chargé de la gouvernance générale de la Société. Cette responsabilité comprend l'élaboration des politiques, des pratiques et des procédures en matière de gouvernance, le fait de veiller au fonctionnement indépendant et efficace du conseil et des administrateurs individuellement et la définition des rôles de l'administratrice principale, du président du conseil et des présidents de comité. Le conseil est aussi chargé d'approuver nos documents d'information continue et de favoriser la communication avec nos actionnaires, les médias et le public en général.

LES COMITÉS DU CONSEIL

Le comité d'audit et le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise s'acquittent de nombreuses responsabilités pour le compte du conseil. Vous pouvez en apprendre davantage sur les comités et lire les rapports 2020 des comités à partir de la page 53.

Culture d'éthique

Le respect est au cœur de tout ce que nous faisons – notre culture d'honnêteté et d'ouverture représente le moteur de notre succès. Nous pensons qu'il est important de tenir parole, d'être à l'écoute et de mener nos activités de manière à ce que les fournisseurs, les partenaires et les clients puissent avoir confiance en nous. Cette attitude est un des facteurs clés nous ayant permis d'acquérir autant d'entreprises et d'accueillir un grand nombre de leurs employés dans la famille d'Alimentation Couche-Tard. Pour nous, l'honnêteté et la confiance forment un langage commun qui transcende notre culture.

Le respect des droits de la personne est tout aussi important pour nous. Nous faisons preuve de respect envers toute personne et nos milieux de travail sont caractérisés par l'égalité et la diversité conformément aux règlements pertinents dans les territoires où nous faisons affaire. Nous n'acceptons aucune forme de discrimination envers nos employés, nos clients ou d'autres personnes participant à nos activités et nous nous attendons à ce que nos fournisseurs et partenaires agissent conformément à des normes éthiques compatibles avec nos valeurs.

Code de conduite et de déontologie

Notre code de conduite et de déontologie (le « code ») met ces principes de l'avant. Il porte sur plusieurs domaines, dont l'intégrité, la confidentialité, la préservation de notre propriété et de nos biens, les conflits d'intérêts, le traitement équitable des clients, fournisseurs, concurrents et employés, l'information privilégiée et les délits d'initiés, ainsi que le signalement des cas d'infraction présumée au code.

Le code s'applique à tous chez Alimentation Couche-Tard et ses filiales, et nous nous attendons à ce que les entrepreneurs, les consultants, les lobbyistes et quiconque travaille pour notre compte respectent le code. Nous nous assurons que tous adhèrent au code en :

- remettant un exemplaire du code à chaque nouvel employé au moment de son embauche, en exigeant sa signature;
- tenant des séances d'information auprès de la direction;
- procédant à une enquête en cas d'incident ou de plainte de façon objective et rapidement; et
- prenant les mesures correctives appropriées au besoin et au moment voulu.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise veille à ce que le code soit respecté. Il reçoit des rapports trimestriels de la vice-présidente, conseillère juridique principale et secrétaire corporative indiquant le nombre de plaintes et leur nature, la façon dont elles ont été traitées, le résultat de toute enquête et toute mesure corrective prise dans les circonstances.

Il revient à chacun de signaler immédiatement les cas de violation présumée du code à son supérieur hiérarchique ou au conseiller juridique local. Il est aussi possible de transmettre la dénonciation par courriel à l'adresse denonciation@couche-tard.com. Les dénonciations peuvent être anonymes et doivent comporter suffisamment de renseignements pour permettre la tenue d'une enquête raisonnable. Toutes les dénonciations sont traitées de façon impartiale et confidentielle et il n'y aura pas de représailles contre les dénonciateurs agissant de bonne foi.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise révisé le code régulièrement. Notre code se trouve sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) ainsi que sur SEDAR (sedar.com).

Pratiques en matière de communication

La Société s'est engagée à communiquer de l'information importante exacte et équilibrée en temps opportun à nos actionnaires et au public. Le code inclut une politique de communication de l'information confirmant cet engagement, ainsi qu'une politique d'abstention de tout commentaire, ce qui signifie que nous ne répondons pas aux questions portant sur des discussions ou des négociations que Couche-Tard peut mener ou non avec des tiers au sujet de transactions éventuelles ou autres événements pouvant avoir des conséquences importantes sur la Société. En outre, la Société a donné à un comité de communication de l'information le mandat d'établir des procédures et contrôles afin d'assurer une communication exacte, complète et conforme à toutes les exigences des lois et règlements en vigueur.

AGIR AVEC FIERTÉ

Nos valeurs de base sont simples – Agir avec fierté. Nous sommes fiers de nos collaborateurs, de nos résultats, de notre amélioration, de notre développement et de notre esprit entrepreneurial :

- Fiers de nos collaborateurs qui nous permettent de nous démarquer de nos concurrents
- Fiers de notre orientation vers les résultats
- Fiers de notre processus d'amélioration continue
- Fiers de notre vision axée sur le développement
- Fiers de notre esprit entrepreneurial qui nous permet de penser comme des clients et d'agir comme des propriétaires.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

Tous les employés, y compris tous les membres de la haute direction, se doivent de faire preuve de la plus grande diligence dans la rédaction d'information commerciale et financière, peu importe que celle-ci soit destinée à l'usage interne ou externe.

Politique de dénonciation

La Société a également adoptée une politique de dénonciation visant les questions relatives à la comptabilité et à l'audit, à la fraude d'entreprise et aux contrôles comptables internes. Cette politique énonce la procédure relative à la réception, à la conservation et au traitement des plaintes. Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de comprendre cette politique et d'en respecter les modalités.

Le comité d'audit veille à ce que la politique soit respectée. Il reçoit des rapports trimestriels du chef de la direction financière sur le nombre et la nature des plaintes, la façon dont elles ont été traitées, les résultats des enquêtes et les mesures correctives prises dans les circonstances. Le comité d'audit est avisé sans délai de la réception d'un rapport pouvant avoir des conséquences importantes sur la Société.

Gestion des risques

Le conseil assume la responsabilité de la surveillance des risques importants associés à nos activités et veille à ce que la direction soit dotée de processus de gestion et de stratégies d'atténuation des risques efficaces.

La direction et le conseil cernent et priorisent les risques qu'ils regroupent sous les quatre catégories suivantes en suivant une méthode rigoureuse d'évaluation des risques qui tient compte des probabilités, des conséquences et des mesures d'atténuation :

- risque stratégique;
- risque financier;
- risque opérationnel; et
- risque de non-conformité.

Les plus grands risques sont déterminés et des mesures d'atténuation sont élaborées pour chacun d'entre eux. Les principaux risques déterminés au cours de l'exercice 2020 appartiennent aux domaines suivants : le recul de la demande de carburants, la législation, la cybersécurité, la gestion des acquisitions, la concurrence, les ressources humaines, la culture et la pandémie (COVID-19).

Le chef de la direction financière présente annuellement les résultats de l'évaluation au comité d'audit à des fins d'analyse et d'approbation et il présente une mise à jour à des fins de discussion. Les résultats guident la direction et le conseil dans la planification stratégique et l'établissement du budget. L'équipe de direction assume la responsabilité des risques qui lui sont propres et il lui incombe de concevoir et de mettre en œuvre les contrôles de gestion et de réévaluation des risques.

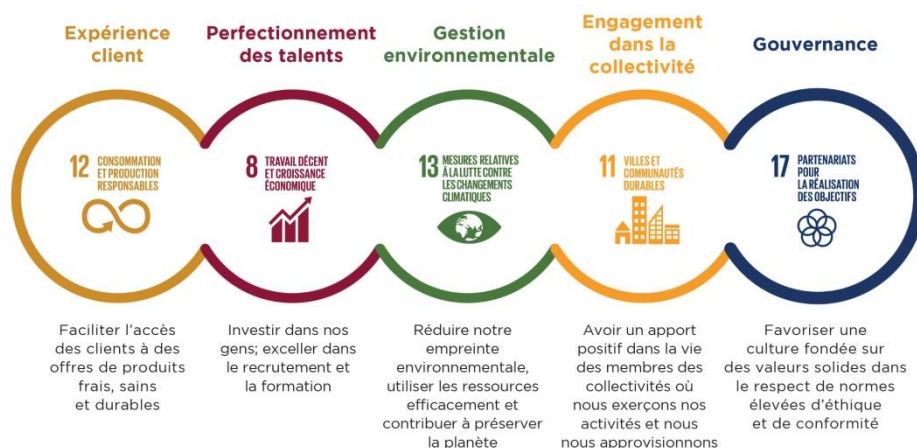
SIGNALER UNE VIOLATION

Un employé qui soupçonne que la politique n'a pas été respectée peut signaler cette violation à son supérieur hiérarchique ou au chef de la direction financière. Il peut aussi signaler la violation en envoyant un courriel à plaintes.comptables@couche-tard.com.

Développement durable – Enjeux liés à l’environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance (ESG)

Alimentation Couche-Tard s’est toujours engagée à respecter des normes éthiques élevées et à agir de façon responsable. Au cours de l’exercice 2020, il a été décidé d’intégrer le développement durable parmi nos impératifs d’affaires. Notre approche en matière de développement durable sera par conséquent axée sur quatre secteurs; à savoir l’énergie, le carburant, l’emballage et le gaspillage alimentaires ainsi que la sécurité au travail. Nous travaillons actuellement à l’élaboration d’objectifs, de cibles et d’indicateurs de rendement clés pour ces quatre secteurs.

Les domaines d’intervention recensés dans le rapport sur le développement durable de l’année dernière ont été établis au moyen d’une grille de priorités fondée sur les points de vue des parties prenantes, les commentaires des investisseurs et des entrevues avec nos dirigeants. Ces domaines d’intervention contribuent à l’atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies.



Communication et interaction avec les actionnaires

Le conseil croit à l’interaction avec les actionnaires et toutes les parties prenantes. Au cours de l’exercice 2020, nous avons rencontré individuellement plusieurs de nos principaux actionnaires. Ces rencontres nous ont permis de leur fournir davantage de contexte sur la Société, la façon dont nous sommes régis et les décisions prises par le conseil et la direction.

Diversité et relève pour les postes de leadership

Nous sommes en faveur de la diversité à tous les échelons de notre organisation – du magasin de détail au conseil d’administration – et pensons qu’il faut pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des parcours, des compétences et des expériences variés pour assurer notre succès, surtout dans un marché mondial de plus en plus complexe.

Le fait de disposer d’un personnel qui est le reflet des collectivités où nous exerçons nos activités représente un avantage concurrentiel de plus. En effet, cela nous permet de mieux comprendre et servir notre clientèle diversifiée. La diversité est une partie importante d’une saine gouvernance et essentielle au bon fonctionnement du conseil et à l’efficacité de l’équipe de haute direction.

Pour soutenir cet engagement, le président et chef de la direction de la Société, M. Hannasch, s’est joint en mars 2020 à la promesse d’engagement des présidents et chefs de la direction (CEO ACTION), une coalition grandissante qui s’engage à promouvoir la diversité et l’inclusion en milieu de travail, positionnant ainsi Couche-Tard pour devenir le premier exploitant de magasins d’accommodation à s’associer à cette action en faveur de la diversité et de l’inclusion.

NOTRE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour en savoir plus sur nos principaux domaines d’intérêt, pourquoi ils sont importants et les progrès que nous avons réalisés cette année, veuillez consulter notre rapport 2020 sur le développement durable, accessible sur notre site Web (corpo.couche-tard.com).

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL

Vous pouvez communiquer directement avec le conseil en écrivant à :

Alimentation Couche-Tard inc.
a/s du président exécutif du conseil
4204, boul. Industriel
Laval (Québec) H7L 0E3

Inscrire la mention *Confidentiel* sur votre enveloppe.

Un milieu de travail inclusif

En 2018, la Société a officiellement adopté une *politique en matière de diversité au sein du conseil d'administration et des postes de haute direction* (la « politique en matière de diversité ») qui définit lignes directrices destinées à promouvoir la diversité dans l'ensemble de notre organisation. Bien que toutes les nominations d'administrateurs et de membres de la haute direction soient fondées sur le mérite, le conseil s'attend à ce que la sélection des candidats tienne compte d'un large éventail de critères afin de garantir que ces fonctions, dans leur ensemble, reflètent une variété de points de vue, de parcours, de formations, de compétences, d'expérience professionnelle et d'expertise. Vous pouvez en apprendre davantage sur la diversité du conseil à la page 46.

Nous disposons d'un effectif mondial imposant représentant de nombreuses cultures et origines et parlant différentes langues. Outre notre politique en matière de diversité, nous sommes dotés de plusieurs mécanismes et politiques faisant la promotion d'un milieu de travail inclusif et respectueux, dont les suivants :

- formation interculturelle;
- accommodements à l'égard des vêtements religieux selon les coutumes locales;
- amélioration de notre conformité aux normes de la loi intitulée *Americans with Disabilities Act*; et
- stratégie d'ouverture à tous les âges en milieu de travail touchant au moins quatre générations.

Nous sommes résolus à former plus de femmes ainsi que plus de personnes issues de milieux culturels variés et de milléniaux de sorte que notre équipe de dirigeants soit un portrait plus fidèle de notre clientèle et de nos employés. Nous cherchons à accorder des promotions à l'interne et sommes conscients que nous ne pourrions atteindre nos objectifs en matière de leadership que si nous nous préoccupons de la diversité au moment de l'embauche, et ce, pour les postes à tous les échelons de notre organisation.

Nous avons investi dans nos employés milléniaux en nous adaptant à leurs besoins uniques et nous avons favorisé l'interaction avec nos employés à tous les échelons de l'organisation. Nous reconnaissons l'autonomie et l'habilitation et nous promovons le leadership et les occasions de carrière au sein de la Société. Nous encourageons vivement les membres de nos équipes à se démarquer et à devenir des leaders, car nous croyons que notre force repose sur la croissance et le perfectionnement de nos employés.

Femmes occupant des postes de leadership

Bien que nous n'ayons pas de cible spécifique de représentation féminine aux postes de leadership, ni à l'égard de personnes issues d'une autre catégorie de minorités spécifique, nous travaillons, de concert avec les directeurs des ressources humaines de partout dans le monde, afin de créer un bassin de compétences menant à un meilleur équilibre entre la représentation des hommes et des femmes occupant un poste de leadership.

Actuellement, trois de nos quinze membres de la haute direction (20 %) sont des femmes et sept des vingt-trois personnes ayant, à notre avis, le potentiel de devenir membres de la haute direction, soit 30 %, sont des femmes. Diverses mesures, comme une séance à l'intention des membres de la haute direction portant sur la diversité dans le contexte de l'étude des candidats de talent et la planification de la relève, le suivi et la consignation des progrès dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité et l'élaboration de notre politique en matière de diversité, peuvent influencer sur le nombre de femmes occupant des postes de direction et autres postes dans la Société.

Au cours de l'exercice 2020, nous avons continué de souligner les accomplissements de nos nombreuses dirigeantes qui sont lauréates du prix Top Women in Convenience par l'intermédiaire du Conseil des femmes de Couche-Tard, un groupe de ressources d'affaires ayant pour mission de créer des conditions gagnantes pour les femmes au sein de la Société. Le Conseil des femmes fait partie de l'engagement du conseil d'administration de Couche-Tard envers la diversité et l'inclusion et vise à prendre des mesures concrètes pour promouvoir un milieu de travail dans lequel un vaste éventail d'expériences et de points de vue sont accueillis et respectés. Le travail du Conseil des femmes consiste notamment à mettre de l'avant l'engagement « Ensemble, faisons une différence » dans la Société, à instaurer les premiers modules de formation sur les préjugés inconscients ainsi qu'à créer des ateliers de développement de carrière dans les bureaux et magasins de Couche-Tard partout dans le monde.

Planification de la relève

EMPLOYEUR SOUSCRIVANT AU PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Nous appuyons l'esprit et l'intention des lois en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination et favorisons un climat d'acceptation et de respect sans égard à l'âge, aux capacités physiques ou mentales, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial ou à la situation familiale, à l'origine nationale ou ethnique, aux croyances religieuses ou politiques ou encore aux origines régionales ou géographiques.

Vous pouvez en apprendre plus à ce sujet dans notre code de conduite et de déontologie qui se trouve sur notre site Web (corpo.couche-tard.com).

FEMMES OCCUPANT DES RÔLES DE HAUTE DIRECTION ET DE VICE- PRÉSIDENTIE

(en date de juillet 2020)

	Total	Femmes
Postes de haute direction	15	3 (20 %)
Personnes ayant le potentiel d'occuper un poste de haute direction	23	7 (30 %)
Postes de vice-présidence	50	14 (28 %)
Personnes ayant le potentiel d'occuper un poste de vice-présidence	73	20 (27 %)

Le conseil sait qu'une planification de la relève efficace pour le poste de président et chef de la direction ainsi que pour les postes de haute direction permet d'assurer une continuité au sein de la haute direction. Il incombe au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de veiller à ce qu'un processus de planification de la relève de même que des programmes et des processus d'évaluation du rendement (y compris le développement et la planification de carrière) soient en place pour les membres de la haute direction et fonctionnent efficacement. Le comité est également responsable de la planification lorsqu'un changement à la structure de l'organisation a des répercussions sur les postes de haute direction. En collaboration avec le président et chef de la direction et la chef de la direction des ressources humaines, le comité examine notre processus de planification de la relève une fois l'an. Le processus de gestion des talents et de planification de la relève commence au niveau de l'unité d'affaires par un examen de la part des vice-présidents locaux et des directeurs locaux des ressources humaines des candidats talentueux et ceux envisagés pour assurer la relève, y compris la mise en candidature de personnes qui occuperont des postes de vice-président et exerceront des rôles fonctionnels de direction. Une fois franchies quelques étapes de coordination régionale, l'équipe de haute direction effectue un examen à l'échelle de l'entreprise sous la gouverne de la chef de la direction des ressources humaines. Le résultat de cet exercice à l'échelle de l'entreprise de même que les facteurs pris en considération par le président et chef de la direction et la chef de la direction des ressources humaines au sujet de la relève des membres de la haute direction sont présentés chaque année au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise. Il incombe au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise d'examiner le plan de relève pour le poste de président et chef de la direction et de choisir les candidats pressentis pour ce poste. Le perfectionnement des candidats à la relève au poste de président et chef de la direction se fait en collaboration avec la chef de la direction des ressources humaines.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise dispose d'un plan d'urgence pour faire face de façon ordonnée à tout événement imprévu qui pourrait toucher un membre de l'équipe de haute direction.

Au sujet des administrateurs

Composition du conseil

Le conseil doit être composé d'au moins 3 et d'au plus 20 administrateurs conformément à nos statuts.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise se penche sur la question de la taille du conseil et de l'ensemble des compétences des administrateurs en poste chaque année ainsi qu'au moment de l'étude de la candidature de nouveaux administrateurs. Le comité cherche à former un groupe diversifié d'administrateurs qui, collectivement, sont dotés des compétences, de l'expérience et des qualités nécessaires pour appuyer notre orientation stratégique, relever les défis auxquels la Société fait face et servir les intérêts à long terme de nos actionnaires.

Nous reconnaissons l'importance de maintenir un judicieux équilibre entre l'expertise d'un administrateur et son indépendance. Nous avons grandement bénéficié de l'expérience des membres les plus chevronnés du conseil, mais avons aussi, au cours des dernières années, renouvelé sa composition en y ajoutant plusieurs nouveaux administrateurs indépendants. Vous pouvez en apprendre davantage sur tous les candidats aux postes d'administrateur à partir de la page 16.

Former un conseil diversifié

Afin d'assurer un équilibre approprié des parcours, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine chaque année la taille et la composition du conseil pour repérer les déséquilibres et les lacunes, ainsi que les possibilités qui peuvent être associées à une diversité plus grande.

En particulier, le conseil reconnaît que la diversité de genre est un aspect important de la diversité de notre conseil et, à cet égard, s'engage expressément dans la politique en matière de diversité à tenir compte de la représentation féminine au sein du conseil et à veiller à ce que des femmes fassent partie de la liste des personnes dont la candidature est proposée à un poste d'administrateur. Bien que nous n'ayons pas de cible spécifique de représentation féminine au sein de notre conseil, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise appuie le repérage et la mise en candidature de femmes au conseil d'administration. Toutefois, la diversité de genre n'est qu'un facteur parmi tant d'autres – diversité de points de vue, d'expérience, de compétences et d'ethnicité – qui sont pris en compte au moment du repérage et de la sélection de candidats qualifiés. De plus, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise estime qu'il est important que chaque nomination ou mise en candidature soit faite en fonction des compétences de la personne et des besoins de la Société au moment en question.

Plus particulièrement, nous augmentons la diversité au sein de notre conseil en :

- mettant au point des protocoles de recrutement qui reflètent le fait que des candidats représentant la diversité peuvent se trouver dans une vaste gamme d'organisations à l'extérieur du bassin traditionnel de candidats formé des administrateurs et des hauts dirigeants de sociétés;
- tirant pleinement parti des réseaux existants d'organismes qui peuvent aider à trouver des candidats représentant la diversité;
- passant en revue périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin de s'assurer que la diversité demeure une composante de chaque recherche de candidats; et
- appuyant spécifiquement la diversité de genre en évaluant la représentation féminine au sein du conseil et en veillant à ce que des femmes fassent partie de la liste des personnes dont la candidature est proposée à un poste d'administrateur.

Processus de sélection des candidats aux postes d'administrateur

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est responsable de l'élaboration, de l'examen et de la surveillance des critères, ainsi que de l'établissement de procédures, pour évaluer et recommander à l'approbation du conseil les candidats éventuels aux postes d'administrateur. Ce processus d'évaluation et de recommandation se déroule en quatre étapes :

1. Établissement des compétences, aptitudes et qualités personnelles recherchées

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a recours à la grille de compétences et à nos lignes directrices en matière de diversité pour établir les besoins actuels et futurs du conseil et dresser une liste de candidats qualifiés. Pour ce faire, il peut retenir les services d'une agence de recrutement.

2. Rencontre des candidats éventuels

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ainsi que l'administratrice principale, le fondateur et président exécutif du conseil et d'autres membres du conseil au besoin rencontrent les nouveaux candidats.

3. Recommandation de candidats au conseil

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise présente ses recommandations au conseil quant aux nouveaux candidats à un poste d'administrateur. De plus, il revoit avec le fondateur et président exécutif du conseil et l'administratrice principale la performance et la contribution des administrateurs en poste afin de s'assurer que ces derniers demeurent efficaces et admissibles.

4. Mise en candidature d'administrateurs en vue de l'approbation par les actionnaires

Le conseil dresse la liste finale des administrateurs dont la candidature sera proposée à des fins d'approbation par les actionnaires à l'assemblée annuelle. Des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur de cette année sont donnés à la page 16.

Le conseil est persuadé que le groupe de candidats aux postes d'administrateur de cette année répond à nos exigences envers une saine culture du conseil qui encourage la diversité de points de vue et la saine gouvernance.

SÉLECTION DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

1. ÉTABLISSEMENT DES BESOINS AU SEIN DU CONSEIL

+

2. RENCONTRE DES CANDIDATS ÉVENTUELS

+

3. RECOMMANDATION DE CANDIDATS AU CONSEIL

+

4. MISE EN CANDIDATURE EN VUE DE L'APPROBATION PAR LES ACTIONNAIRES

Grille de compétences

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a recours à une grille de compétences pour l'aider à évaluer les compétences du conseil dans son ensemble et à déterminer les besoins à combler. La grille de compétences précise l'éventail recherché des aptitudes, des attributs, des compétences et de l'expérience qui sont importants et nécessaires au bon fonctionnement du conseil et fait l'objet d'un examen annuel. Ces domaines d'expertise devraient compléter les aptitudes et les attributs d'ordre général qui sont recherchés chez tous les membres du conseil, à savoir un sens élevé en matière d'éthique et d'intégrité, le leadership de cadre supérieur, le sens de la stratégie et le jugement commercial éclairé, ainsi que la volonté de consacrer le temps nécessaire à l'accomplissement des tâches et des responsabilités du conseil.

Le tableau suivant présente les compétences de nos candidats aux postes d'administrateur.

	Alain Bouchard	Jean Bernier	Eric Boyko	Jacques D' Amours	Janice L. Fields	Richard Fortin	Brian Hannasch	Mélanie Kau	Marie Josée Lamothe	Monique F. Leroux	Réal Plourde	Daniel Rabinowicz	Louis Tétu
CARACTÉRISTIQUES													
Indépendance			✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓
Autres mandats d'administrateur de société à but lucratif	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE													
Esprit entrepreneurial	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Rémunération, relations de travail, ressources humaines	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓
Leadership de cadre supérieur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociale, environnement	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
Marketing, communications	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Économie numérique			✓					✓	✓	✓		✓	✓
Secteurs du pétrole, du gaz et de l'énergie	✓	✓		✓		✓	✓				✓		
Technologie de l'information			✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓
Commerce de détail international et produits de consommation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Connaissance du secteur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Orientation et formation continue

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est chargé de l'orientation et de la formation continue des administrateurs.

Orientation

Tous les nouveaux administrateurs reçoivent le guide de l'administrateur, qui contient de l'information sur la Société et notre secteur d'activité, le mandat du conseil et celui de chaque comité, le code et d'autres politiques d'entreprise. Les administrateurs assistent à des séances d'orientation détaillées données par des hauts dirigeants clés qui portent sur notre secteur d'activité, notre Société ainsi que nos activités en Amérique du Nord et en Europe, notre stratégie, les risques auxquels nous sommes confrontés, notre culture et certaines questions clés. Les nouveaux administrateurs se voient également informés de leur rôle et du fonctionnement du conseil et de ses comités et des attentes à leur endroit.

Formation continue

Le programme de formation continue à l'intention des administrateurs est conçu de façon à ce qu'ils puissent élargir leurs connaissances de la Société et du secteur et être informés des récentes initiatives de la Société, qui comprennent les suivantes :

Distribution de nouvelles : Les administrateurs reçoivent régulièrement des nouvelles du groupe de la direction. Ces nouvelles leur permettent de se tenir à jour et informés relativement à notre vaste réseau de magasins.

Présentations régulières : Les administrateurs assistent régulièrement à des présentations sur les principaux domaines d'activité, les questions financières, l'exploitation et le secteur en général de la Société. Ces présentations mettent notamment en évidence la conjoncture et les tendances du marché qui peuvent avoir une incidence sur les activités de la Société, ainsi que sur sa stratégie de croissance, ses perspectives mondiales et les principaux risques et occasions. Ces présentations se tiennent généralement au cours des réunions du conseil et offrent aux administrateurs l'occasion d'échanger avec les dirigeants et la haute direction.

Réunion stratégique annuelle : Les administrateurs assistent également à une réunion de planification stratégique annuelle, où ils ont l'occasion d'examiner le plan stratégique à long terme de la Société et d'en discuter avec la haute direction.

Présentations particulières aux comités : Au niveau des comités, des sujets de formation continue sont ajoutés de temps à autre à l'ordre du jour des réunions des comités au cours de l'exercice. Par exemple, des conseillers externes invités font régulièrement le point sur les faits nouveaux touchant la gouvernance, la législation fiscale ou les pratiques de rémunération des membres de la haute direction.

Formation annuelle approfondie : Une fois l'an, les administrateurs assistent à une séance ayant pour but de permettre aux administrateurs d'approfondir leurs connaissances du secteur d'activité et de nos activités commerciales à l'échelle internationale. Des consultants externes sont souvent invités à cette occasion. Les séances peuvent aussi prendre la forme de tournées des activités internationales et de discussions sur les tendances et questions futures.

Autres séminaires et programmes : Les administrateurs sont encouragés à assister à des séminaires et à des programmes éducatifs offerts par d'autres organisations, à suggérer des idées de programmes futurs et à partager les pratiques exemplaires qu'ils ont pu observer au sein d'autres conseils d'administration.

Enfin, les membres du conseil ont pleinement accès aux membres de la haute direction et aux dirigeants de la Société; en outre, le conseil encourage la direction à s'adresser à lui lorsque l'expertise et l'assistance d'un dirigeant peuvent améliorer la compréhension qu'a le conseil d'une question particulière soumise à son examen.

FORMATION CONTINUE

DISTRIBUTION
RÉGULIÈRE DE
NOUVELLES

+

PRÉSENTATIONS
RÉGULIÈRES

+

RÉUNION STRATÉGIQUE
ANNUELLE

+

PRÉSENTATIONS
PARTICULIÈRES
AUX COMITÉS

+

FORMATION ANNUELLE
APPROFONDIE

+

AUTRES SÉMINAIRES ET
PROGRAMMES

Au cours de l'exercice 2020, les membres du conseil et des comités ont participé aux présentations et événements suivants :

Sujet	Date	Présentateurs	Participants
Présentation sur la stratégie mondiale et le budget	13 mai 2019	Divers membres de la haute direction de Couche-Tard	Tous les administrateurs
Présentation sur la cybersécurité	9 juillet 2019	Suzanne Hall, vice-présidente, chef de la sécurité de l'information mondiale et Infrastructures	Tous les administrateurs
Présentation sur divers projets pilotes de fixation des prix par intelligence artificielle	4 septembre 2019	Brian Hannasch, président et chef de la direction	Tous les administrateurs
Présentation sur le perfectionnement du leadership	4 septembre 2019	Guy Beaudin, Firme RHR LLP	Tous les administrateurs
Présentation sur la gestion du risque environnemental associé aux carburants	4 septembre 2019	Brent Puzak, directeur environnemental Stephan Pignatel, responsable mondial des finances et de l'optimisation de la chaîne d'approvisionnement	Membres du comité d'audit
Présentation sur la segmentation de la clientèle	22 octobre 2019	Kevin Lewis, chef de la direction du marketing	Tous les administrateurs
Présentation sur l'intelligence artificielle	22 octobre 2019	Louis Têtu, administrateur	Tous les administrateurs
Visites de sites	28 janvier 2020	Stéphane Trudel, vice-président principal, Opérations canadiennes	Jean Bernier, Marie Josée Lamothe, Louis Têtu
Présentation d'une formation sur les carburants	17 mars 2020	Alex Miller, vice-président exécutif, Optimisation commerciale	Tous les administrateurs
Présentation sur les programmes de rémunération des membres de la haute direction à l'échelle mondiale	17 mars 2020	Willis Towers Watson	Membres du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Présence aux réunions

Les réunions du conseil et des comités sont convoquées et tenues comme il est prévu dans notre règlement. Les administrateurs se doivent d'assister à toutes les réunions. Le taux de présence aux réunions est presque toujours de 100 %. Les réunions se déroulent rondement, étant donné que les administrateurs reçoivent les documents bien à l'avance, ce qui leur donne suffisamment de temps pour se préparer et analyser les documents en profondeur en vue d'en discuter.

	Réunions de comités			Taux de présence global en 2020
	Réunions du conseil	Audit	Ressources humaines et régie d'entreprise	
Alain Bouchard	11 sur 11 (100 %)	–	–	100 %
Mélanie Kau	11 sur 11 (100 %)	–	4 sur 4 (100 %)	100 %
Jean Bernier	8 sur 8 (100 %)	–	–	100 %
Nathalie Bourque	11 sur 11 (100 %)	–	4 sur 4 (100 %)	100 %
Eric Boyko ¹	10 sur 11 (90 %)	4 sur 4 (100 %)	–	93 %
Jacques D'Amours	11 sur 11 (100 %)	–	–	100 %
Richard Fortin	11 sur 11 (100 %)	–	–	100 %
Brian Hannasch	11 sur 11 (100 %)	–	–	100 %
Marie Josée Lamothe	8 sur 8 (100 %)	2 sur 2 (100 %)	–	100 %
Monique F. Leroux	11 sur 11 (100 %)	4 sur 4 (100 %)	–	100 %
Réal Plourde	11 sur 11 (100 %)	–	–	100 %
Daniel Rabinowicz	11 sur 11 (100 %)	–	4 sur 4 (100 %)	100 %
Louis Têtu	7 sur 8 (88 %)	–	–	88 %

1 MM. Boyko et Têtu n'ont pas été en mesure de participer à une des réunions spéciales du conseil tenues par téléphone et convoquée dans un délai limité en raison d'un conflit d'horaire.

Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs

Le conseil dispose d'un processus d'évaluation officiel lui servant à déterminer dans quelle mesure le conseil et les comités du conseil fonctionnent bien et les administrateurs s'acquittent bien de leurs fonctions. Ce processus se déroule chaque année, alternant entre un questionnaire écrit une année et l'autre, des rencontres individuelles avec chaque administrateur.

Le questionnaire est transmis à tous les membres du conseil qui le remplissent de façon anonyme. Il renferme quatre catégories de questions :

- responsabilités du conseil – est-ce que les administrateurs disposent des outils et du temps nécessaires à l'acquisition d'une bonne compréhension de la Société, de sa stratégie, de ses activités et des risques auxquels elle fait face?
- fonctionnement du conseil – est-ce que le conseil peut compter sur la bonne combinaison d'administrateurs, les réunions se déroulent-elles efficacement, le mandat est-il clair et la communication de l'information est-elle suffisante?
- efficacité du conseil – est-ce que les administrateurs communiquent efficacement avec la direction et entre eux?
- évaluation des comités – est-ce que les comités répondent aux besoins, les administrateurs qui y siègent sont-ils efficaces et les travaux des comités sont-ils suffisants?

Le questionnaire comporte également des questions ouvertes sur les domaines sur lesquels le conseil devrait se concentrer et sur les points à améliorer. L'administratrice principale rencontre individuellement l'administrateur dont le rendement n'est pas satisfaisant.

À chaque deux ans, l'administratrice principale rencontre chaque administrateur individuellement et passe en revue les questions une à une avec lui. Cette façon de faire permet d'obtenir une riche rétroaction, que l'administratrice principale partage avec le comité et porte à l'attention du conseil plénier s'il y a lieu de régler certains points.

Au cours de l'exercice 2020, le conseil a effectué l'évaluation de l'administratrice principale, dans le

ÉVALUATIONS ANNUELLES

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

+

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

+

EFFICACITÉ DU CONSEIL

+

ÉVALUATION DES COMITÉS

cadre de laquelle le président exécutif du conseil communique avec chacun des administrateurs afin d'examiner et d'évaluer le rendement de l'administratrice principale.

Modification de l'emploi principal

L'administrateur qui apporte une modification importante à son activité principale informe le conseil afin que celui-ci détermine s'il doit présenter sa démission. Il n'est pas souhaité que les administrateurs qui prennent leur retraite ou dont les fonctions professionnelles changent doivent nécessairement quitter le conseil; le conseil estime plutôt qu'il est approprié dans ces circonstances d'effectuer un examen, avec l'aide du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, pour déterminer s'il est pertinent de maintenir la participation au conseil dans de telles circonstances.

Retraite et durée du mandat

L'âge de la retraite et la durée du mandat des administrateurs ne sont pas fixés. Le conseil continue de croire que le processus d'évaluation annuelle constitue un mode d'évaluation efficace et transparent des administrateurs. L'évaluation annuelle est une grande source de motivation pour les administrateurs qui les pousse à vouloir ajouter de la valeur et contribuer de façon importante au conseil et à la Société.

Les comités du conseil

Le conseil dispose de deux comités qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités.

Comité d'audit

Membres

Eric Boyko (président)
Marie Josée Lamothe
Monique F. Leroux

Réunions tenues en 2020

4 réunions – Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

100 % des membres ont des compétences financières

Le comité d'audit aide le conseil à superviser :

- l'intégrité de nos états financiers et de l'information connexe;
- notre conformité aux lois et aux règlements applicables;
- l'indépendance, les compétences et la nomination des auditeurs externes;
- la performance du chef de la direction financière en ce qui a trait aux contrôles internes et aux auditeurs externes; et
- la gestion des risques et les contrôles internes.

Travaux du comité en 2020

- Il a recommandé au conseil d'approuver les états financiers annuels et trimestriels et le rapport de gestion connexe ainsi que des communiqués de presse;
- Il a passé en revue les contrôles et procédures applicables à la communication de l'information, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière;
- Il a passé en revue et approuvé le plan d'audit et en a supervisé l'exécution trimestrielle et annuelle;
- Il a passé en revue la structure du capital et l'utilisation des liquidités de la Société et a recommandé à l'approbation du conseil une augmentation du dividende trimestriel, un fractionnement d'actions et le renouvellement de son offre publique de rachat dans le cours normal des activités;
- Il a passé en revue les activités et les résultats en matière de gestion des risques et étudié les principaux risques auxquels la Société faisait face;
- Il a passé en revue la stratégie d'affaires de la Société;
- Il a discuté des protocoles de cybersécurité et les a passés en revue;
- Il a discuté des programmes d'assurance de la Société et les a passés en revue;
- Il a discuté de la structure fiscale de la Société et l'a passée en revue avec la direction;
- Il a discuté des questions environnementales de la Société et les a passées en revue;
- Il a passé en revue et approuvé la politique relative à la délégation de pouvoir de la Société;
- Il a reçu les rapports de dénonciation trimestriels;
- Il a reçu les rapports trimestriels sur les relations avec les investisseurs;
- Il a reçu les rapports trimestriels sur les litiges importants touchant la Société; et
- Il a passé en revue le mandat du comité d'audit.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Membres

Mélanie Kau (présidente)

Nathalie Bourque

Daniel Rabinowicz

Réunions tenues en 2020

4 réunions – Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise aide le conseil à s'acquitter de ses responsabilités en matière de :

- ressources humaines;
- nomination de membres du conseil et de la haute direction;
- rémunération;
- gouvernance; et
- éthique.

Travaux du comité en 2020

Les principales réalisations du comité en matière de ressources humaines sont indiquées ci-après :

- Il a passé en revue et approuvé les mesures de rendement pour l'exercice 2020 et la pondération applicables aux régimes incitatifs;
- Il a passé en revue les modalités d'acquisition liée au rendement aux fins des attributions des UAF de 2016 et a fixé le montant devant être payé;
- Il a approuvé la prime de rendement annuelle de l'exercice 2019;
- Il a approuvé et recommandé au conseil une prime incitative spéciale liée à l'intégration réussie du réseau de magasins de CST;
- Il a passé en revue et approuvé des modifications au programme de rémunération du président et chef de la direction et du président exécutif du conseil;
- Il a reçu un rapport préparé par Willis Towers Watson sur le programme de rémunération des membres de la haute direction et a approuvé des modifications à ce programme pour l'exercice 2021;
- Il a passé en revue le bassin de candidats talentueux en vue de la relève des postes de vice-président et de niveau hiérarchique supérieur;
- Il a reçu un rapport sur les régimes de retraite de la Société;
- Il a reçu et approuvé la circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2019;
- Il a reçu des rapports réguliers sur les ressources humaines portant sur les appels de dénonciation;
- Il a reçu un rapport de la chef de la direction des ressources humaines portant sur des questions organisationnelles, l'engagement des employés et le taux de roulement du personnel;
- Il a reçu un rapport trimestriel sur la santé et la sécurité; et
- Il a reçu des rapports réguliers sur la situation liée à la COVID-19.

Les principales réalisations du comité en matière de gouvernance sont indiquées ci-après :

- Il a passé en revue le processus d'intégration et le plan de perfectionnement à l'intention des nouveaux administrateurs;
- Il a procédé à une évaluation du conseil et des comités;
- Il a passé en revue la composition du conseil et la grille de compétences;
- Il a passé en revue et approuvé le plan de travail du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour l'exercice 2020-2021;
- Il a passé en revue la rémunération des membres du conseil;
- Il a reçu des rapports réguliers portant sur les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs;
- Il a reçu des rapports réguliers sur les tendances en matière de gouvernance;
- Il a recruté un nouveau membre du conseil possédant l'expérience pertinente;
- Il a reçu un rapport sur la stratégie de développement durable de la Société; et
- Il a passé en revue le mandat du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

Analyse de la rémunération

Lettre de la présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise



Chers actionnaires,

Au nom du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « comité RHRE ») et du conseil d'administration, nous sommes heureux de vous présenter l'analyse de la rémunération pour l'exercice 2020 d'Alimentation Couche-Tard. Ce document reflète notre croyance en la communication transparente de tous les aspects de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction.

L'année dernière, le résultat de notre premier vote consultatif sur la rémunération a indiqué le soutien de 99,01 % des actionnaires, ce qui souligne un appui solide à notre philosophie de rémunération au rendement. Nous estimons que nos programmes de rémunération des membres de la haute direction établissent un bon équilibre en récompensant le rendement à court et à long terme de manière appropriée, tout en garantissant une rémunération équitable par rapport aux points de référence externes et aux attentes des actionnaires. Nous croyons qu'Alimentation Couche-Tard est bien placée pour poursuivre sa croissance et sa progression.

Rendement d'Alimentation Couche-Tard au cours de l'exercice 2020 et incidence sur les résultats en matière de rémunération

Malgré l'incidence désastreuse de la pandémie mondiale de COVID-19 sur le dernier trimestre de l'exercice 2020, dans l'ensemble, nous avons connu un exercice exceptionnel, tant du point de vue financier qu'opérationnel. Nous avons gardé le cap sur nos objectifs stratégiques, y compris la croissance organique dans l'ensemble de notre réseau en faisant des progrès dans le changement de notre marque de sites et de carburant, en commençant le déploiement de notre nouveau programme de produits alimentaires aux États-Unis, en encourageant les initiatives d'établissement dynamique des prix et en améliorant l'expérience de nos clients dans le monde entier. Notre chiffre d'affaires s'est établi à 54,1 milliards \$ US, notre bénéfice net attribuable aux actionnaires a dépassé 2,35 milliards \$ US ou 2,09 \$ US par action sur une base diluée – en hausse par rapport à 1,83 milliard \$ US et à 1,62 \$ US par action sur une base diluée en 2019, soit une augmentation de 29 % du bénéfice net ajusté par action sur une base diluée, – et notre BAIIA s'est accru, passant de 3,6 milliards \$ US à 4,5 milliards \$ US, soit une progression de 26,3 % comparativement à l'exercice précédent.

Mais les résultats financiers ne disent pas tout. Devant l'incertitude créée par la crise de la COVID-19, nos équipes de direction se sont concentrées rapidement et efficacement pour protéger nos employés et nos clients de manière à assurer la continuité de nos activités au cours de l'événement le plus perturbateur ayant jamais touché la Société. Considérée comme une entreprise essentielle dans toutes les régions où Couche-Tard exerce ses activités, la Société a dû prendre des mesures décisives pour répondre aux attentes au moment où les clients en avaient le plus besoin. Nous sommes très fiers et reconnaissants des efforts considérables déployés par chacun pour atteindre cet objectif.

Malgré ces résultats, le régime incitatif à court terme annuel à l'intention des membres de la haute direction n'a donné lieu qu'à un paiement partiel. La Société avait fixé des objectifs ambitieux en 2019, de sorte qu'un élément de rendement lié à un objectif à l'échelle de l'entreprise n'a pas été atteint. Les autres parties de l'incitatif à court terme annuel, soit l'élément lié au rendement financier de l'entreprise et les éléments liés au rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé, ont été réalisées respectivement à 124 % et en moyenne à 90 %. Ce rendement solide a donné lieu à un paiement au titre de la prime incitative annuelle à nos membres de la haute direction visés s'établissant à 90 % (en moyenne) du salaire de base annuel.

Les attributions incitatives à long terme, octroyées à l'exercice 2017 et acquises cette année, qui étaient composées d'unités liées à un facteur de rendement (65 %) et d'unités fondées sur le passage du temps (35 %), ont donné lieu à un paiement s'établissant à 87 % de la cible. Le résultat reflète la période de rendement de trois ans et la réalisation de 4 des 5 critères de rendement établis au cours de l'exercice 2017. Dans le cas de ses incitatifs à long terme, la Société établit toujours des objectifs ambitieux qui permettent d'aligner les efforts de la haute direction sur des paramètres opérationnels importants dont la réalisation créera de la valeur à long terme. Le comité RHRE considère que le résultat de cette année, soit un paiement de 87 %, constitue un accomplissement solide.

Décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction

Au cours de l'exercice 2020, le comité RHRE a collaboré avec nos consultants en rémunération, Willis Towers Watson, et a effectué un examen approfondi des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société, comme il le fait tous les deux ans (en moyenne). En procédant à cet examen, le comité RHRE a pour objectif de s'assurer que la rémunération des

membres de la haute direction continue de permettre à la Société d'attirer, de motiver et de retenir les membres de la haute direction de grande compétence qui peuvent faire la différence entre un rendement moyen et un rendement supérieur. En outre, dans le cadre de cet examen de la rémunération, nous voulons vérifier que la structure de notre rémunération permet de faire concorder les intérêts de nos membres de la haute direction sur ceux des actionnaires de la Société. L'examen de cette année a mené aux décisions importantes suivantes :

Modification de la rémunération à long terme du chef de la direction. Conformément au rapport préparé par Willis Towers Watson, le comité RHRE a modifié la composition de la rémunération à long terme du chef de la direction afin de mieux l'aligner sur les pratiques du marché, qui préconisent des incitatifs à long terme assujettis à des conditions de rendement déterminées. Par conséquent, aux termes de la nouvelle rémunération approuvée à l'égard du chef de la direction, l'élément fondé sur le rendement du régime incitatif à long terme (les unités d'actions liées à un facteur de rendement) a été porté à 47 % de l'ensemble des incitatifs à long terme. Pour avoir une meilleure compréhension du pourcentage total de la compensation du chef de la direction qui est à risque, veuillez consulter la page 67.

Modifications aux régimes incitatifs à long terme à base de titres de la Société. Cette année, le comité RHRE a étalonné les lignes directrices et les pratiques en matière d'actionnariat afin d'aider davantage nos employés occupant des postes de vice-président et de niveau hiérarchique supérieur à atteindre le seuil de leurs exigences en matière d'actionnariat respectives. À la suite de cet examen, le comité RHRE a recommandé des modifications à la rémunération et aux programmes d'avantages à base d'actions de la Société, soit le régime d'unités d'actions différées, le régime d'unités d'actions récemment renommé et le régime d'achat d'actions des employés. À compter de l'exercice 2021, les employés occupant des postes de vice-président et de niveau hiérarchique supérieur pourront 1) recevoir des unités d'actions différées plutôt que des unités d'actions de négociation restreinte liées au passage du temps représentant 35 % de leurs attributions annuelles fondées sur des actions et 2) augmenter leur participation au régime d'achat d'actions des employés en faisant passer du maximum précédent de 5 % de leur salaire de base annuel à un pourcentage pouvant atteindre 10 %.

Autres travaux du comité. Cette année a été importante pour le comité RHRE en ce qui concerne le perfectionnement des membres de la haute direction, puisque nous avons consacré du temps à l'examen approfondi de l'équipe de direction et des parcours individuels pour la croissance et le perfectionnement. Bien que cet exercice soit exécuté de manière continue, cette année, le comité RHRE a reçu l'aide d'un consultant externe spécialisé dans l'évaluation des membres de la haute direction afin de permettre à la Société d'affiner davantage ces plans de perfectionnement. Outre les avantages évidents que cet examen a apportés, il a également permis au comité RHRE d'avoir une vision plus claire et plus stratégique du bassin de relève de la Société au cours des prochaines années.

Regard prospectif

Alors que la Société poursuit sa croissance spectaculaire, le comité RHRE comprend et reconnaît le rôle essentiel qu'il joue en veillant à ce que la structure des programmes de rémunération de la Société permette de fidéliser notre équipe de membres de la haute direction compétents et de réaliser un rendement d'entreprise véritablement supérieur qui se traduira par la création de valeur pour les actionnaires.

Nous nous acquitterons de ce mandat en continuant à nous appuyer sur la solide base de pratiques en matière de rémunération et de gouvernance saines et efficaces que la Société suit depuis ses tout débuts. En outre, nous surveillerons étroitement le conjoncture dans laquelle la Société exerce ses activités et continuerons à suivre l'évolution des pratiques exemplaires sur le marché.

Nous sommes convaincus que les programmes de rémunération et notre philosophie de rémunération au rendement continueront de favoriser la création de valeur pour nos nombreuses parties prenantes alors que la Société garde le cap sur la croissance et le regroupement d'entreprises.

Sincères salutations,

(s) Mélanie Kau

Mélanie Kau

Présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Aperçu de 2020

La présente section décrit la rémunération des membres de la haute direction d'Alimentation Couche-Tard – notre philosophie et notre approche, notre gouvernance en matière de rémunération, notre processus décisionnel, les éléments de notre programme et nos décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2020 – et comment elle est liée au rendement de nos actions.

Rendement en 2020

Malgré les répercussions dramatiques de la pandémie mondiale de COVID-19 sur le dernier trimestre de l'exercice 2020, la Société a obtenu d'excellents résultats financiers. Nos équipes de gestion se sont affairées rapidement et efficacement à protéger nos employés et nos clients et à assurer la poursuite de nos activités pendant l'événement le plus perturbateur que notre époque ait connu. Notre Société, considérée comme un service essentiel dans tous les secteurs dans lesquels nous exerçons des activités, a pris des mesures décisives et rigoureuses pour être en mesure d'atteindre, voire dépasser, toutes les attentes de nos parties prenantes.

(période de 52 semaines)	2020	2019
Bénéfice net (millions \$ US)	2 353,6 \$	1 833,9 \$
Marge brute sur les marchandises et services	+0,5 %	+12,0 %
Marge brute sur le carburant pour le transport routier	+13,1 %	+16,6 %
Rendement des capitaux investis	15,0 %	12,6 % ¹

¹ Cette mesure de rendement a été ajustée pour refléter l'estimation de l'incidence proforma estimative de la norme IFRS 16 et la mesure divulguée préalablement était de 14,1 %.

Coup d'œil sur la rémunération en 2020

Nous croyons en la rémunération au rendement. Notre programme de rémunération est conçu de manière à stimuler le rendement de l'entreprise à court et à long terme et l'appréciation du cours de nos actions, ce qui crée de la valeur pour nos actionnaires et se transmet aux membres de la haute direction.

Le tableau ci-dessous présente un sommaire de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés (chacun un « membre de la haute direction visé ») pour le rendement réalisé en 2020. De plus amples renseignements sur chaque élément de la rémunération sont présentés à partir de la page 69.

	Incitatifs à long terme				Rémunération directe pour l'exercice 2020	% à risque pour l'exercice 2020 ⁵	% à risque pour l'exercice 2019
	Salaire ¹	Incitatif annuel ⁶	Unités d'actions ^{2, 3}	Options d'achat d'actions ⁴			
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	1 356 978 \$	892 142 \$	2 793 075 \$	1 044 604 \$	6 086 799 \$	62 %	57 %
Brian Hannasch Président et chef de la direction	1 850 455 \$	3 984 768 \$	5 306 160 \$	988 767 \$	12 130 150 \$	69 %	65 %
Claude Tessier Chef de la direction financière	673 493 \$	1 215 491 \$	682 894 \$	84 825 \$	2 656 703 \$	66 %	57 %
Darrell Davis Premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord	655 262 \$	1 477 040 \$	522 188 \$	64 871 \$	2 719 361 \$	69 %	63 %
Alex Miller Premier vice-président, Optimisation commerciale	724 425 \$	1 136 255 \$	574 407 \$	71 348 \$	2 506 435 \$	63 %	50 %

¹ MM. Hannasch, Davis et Miller sont payés en dollars américains. Leur rémunération a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1,3344 pour l'exercice 2020. En raison de la pandémie de COVID-19, MM. Bouchard et Hannasch ont accepté de renoncer à 100 % de leur salaire de base respectif en date du 15 mars 2020 et nos autres membres de la haute direction ont renoncé à 20 % de leur salaire de base respectif en date du 30 mars 2020 pour le restant de l'exercice 2020.

² Uniquement la portion financière (65 % de ce montant) est liée au rendement (voir page 69 pour en savoir plus).

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN 2020

ALAIN BOUCHARD

Fondateur et président exécutif du conseil

BRIAN HANNASCH

Président et chef de la direction

CLAUDE TESSIER

Chef de la direction financière

DARRELL DAVIS

Premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord

ALEX MILLER

Premier vice-président, Optimisation commerciale

- 3 Les unités d'actions sont attribuées en fonction du cours moyen pondéré des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution et les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant cette journée.
- 4 Les montants sont la juste valeur des attributions d'options d'achat d'actions à la date d'attribution, calculés à l'aide du modèle Black-Scholes.
- 5 La rémunération à risque comprend l'incitatif annuel, les options d'achat d'actions et les unités d'actions liées au rendement, qui représentent 65 % de chaque attribution d'unités d'actions.
- 6 Ces montants comprennent la prime spéciale que MM. Hannasch, Tessier, Davis et Miller ont reçue pour l'intégration réussie du réseau de magasins de CST. Les montants de la prime relative à CST versés en dollars américains à MM. Hannasch, Davis et Miller ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change de 1,3182, soit le taux de change à la clôture à la date de versement du 26 juillet 2019.

Rémunération fixe

Les salaires sont examinés tous les ans et habituellement ajustés en juillet. Les modifications visent à tenir compte de l'inflation ou à ajuster le positionnement des salaires par rapport à la médiane du marché et à demeurer concurrentiel.

Comme la rémunération de MM. Hannasch, Davis et Miller est versée en dollars américains, le montant de leur rémunération a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice pertinent (voir la page 60).

Rémunération variable (à risque)

La plus grande partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable et à risque parce qu'elle est fondée sur le rendement global de la Société.

L'incitatif à court terme d'un membre de la haute direction visé dépend à 50 % de l'atteinte d'une cible financière à l'échelle de la Société (bénéfice net), et l'autre 50 %, de l'atteinte d'une cible liée à un indicateur de résultat clé (« IRC ») global partagé et des IRC individuels, à raison de 25 % chacun respectivement. La cible financière liée au bénéfice net à l'échelle de la Société et les IRC globaux sont tous deux établis annuellement et approuvés par le conseil d'administration.

Pour l'exercice 2020, le bénéfice net de 2 353,6 M\$ US a engendré un résultat correspondant à l'atteinte de 124 % de la cible financière à l'échelle de la Société. Puisque notre programme incitatif à court terme prévoit une échelle mobile pour le résultat au titre du rendement de la cible financière à l'échelle de la Société de zéro à 250 %, un résultat de 124 % s'est traduit en un paiement de 199 % au titre de l'élément lié à la cible financière à l'échelle de la Société. Malgré le résultat solide au titre du rendement de la cible à l'échelle de la Société, l'IRC global commun n'a pas été atteint, tandis que l'élément lié au rendement individuel s'est établi en moyenne à 90 % pour les membres de la haute direction visés, reflétant des résultats solides pour les indicateurs de résultat clés individuels (voir la page 69).

L'incitatif à long terme des membres de la haute direction visés est composé d'unités d'actions (selon le rendement à raison de 65 % et le passage du temps à raison de 35 %) de même que d'options d'achat d'actions attribuées dans l'objectif d'inciter l'équipe de haute direction à réaliser des résultats futurs solides pour la Société et ses actionnaires, de maintenir en fonction les membres de l'équipe de haute direction et de faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. En juin 2020, le conseil a approuvé des modifications au document relatif au régime aux termes duquel les unités d'actions sont attribuées (anciennement appelé le régime d'UAF) (le « régime d'unités d'actions ») afin de suivre les pratiques du marché. De plus amples renseignements sur ces modifications sont présentés à la page 72.

Les attributions incitatives à long terme de cet exercice ont été octroyées au niveau cible pour chaque membre de la haute direction visé (voir la page 70).

Enfin, les attributions d'unités d'actions de l'exercice 2017 ont été acquises au cours de l'exercice 2020. L'appréciation du cours des actions à la fin de la période de rendement de trois ans était de 38,5 % (passant de 58,87 \$ au moment de l'attribution à 81,56 \$ au moment de l'acquisition des unités d'actions (valeurs avant le fractionnement d'actions)), et 4 critères de rendement sur 5 ont été atteints, ce qui s'est traduit par un paiement de 87 % à l'égard de cet incitatif à long terme : (80 % x 65 % des critères de rendement) + (100 % x 35 % des critères fondés sur le temps). Ce résultat est favorable en comparaison avec l'exercice 2019 pour lequel le paiement était de 77,25 %.

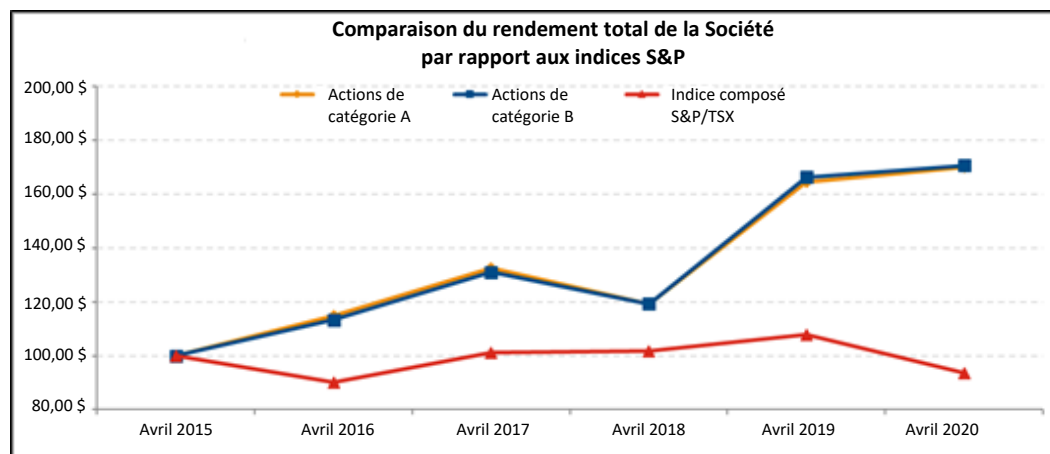
65,4 %

**DE LA RÉMUNÉRATION
MOYENNE ATTRIBUÉE
EN 2020 AUX MEMBRES
DE LA HAUTE
DIRECTION VISÉS EST À
RISQUE ET NON
GARANTIE**

Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

Nos actions ont bien performé au cours des dernières années, surpassant le rendement du marché et procurant de solides rendements pour les actionnaires.

Le graphique ci-dessous compare le rendement total cumulatif pour les actionnaires d'une somme de 100 \$ investie dans nos actions de catégorie A et actions de catégorie B à la fin de l'exercice 2015 et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période, en supposant le réinvestissement des dividendes. Le graphique présente également la rémunération totale attribuée aux cinq membres de la direction aux paliers les plus élevés au cours de la même période. Il n'y a pas de corrélation directe entre la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés et le cours de nos actions, puisque des facteurs externes indépendants de notre volonté exercent une incidence sur le cours des actions.

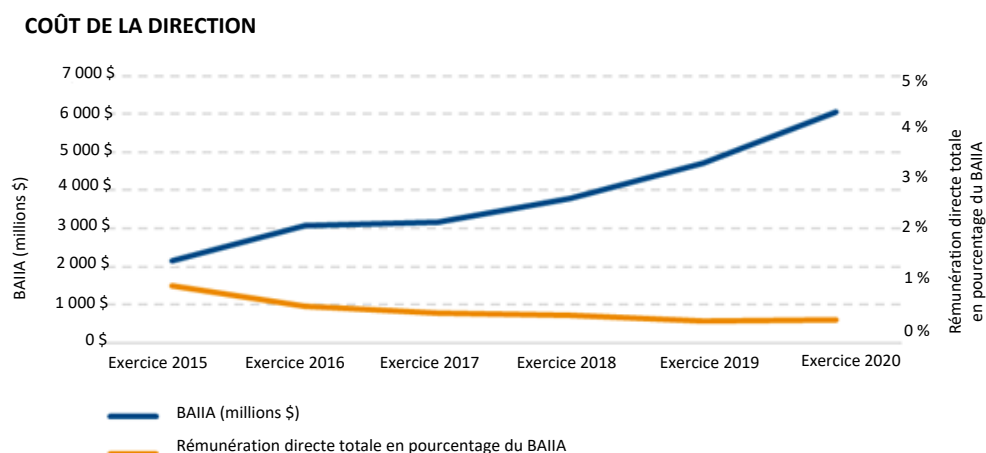


	Avril 2015	Avril 2016	Avril 2017	Avril 2018	Avril 2019	Avril 2020
Actions de catégorie A	100,00 \$	114,77 \$	132,43 \$	119,27 \$	164,40 \$	170,00 \$
Actions de catégorie B	100,00 \$	113,33 \$	131,02 \$	119,21 \$	166,16 \$	170,55 \$
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	90,04 \$	101,15 \$	101,69 \$	107,82 \$	93,59 \$
BAIIA (millions \$)	2 153 \$	3 064 \$	3 153 \$	3 794 \$	4 718 \$	6 038 \$
Rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés	23 229 140 \$	21 224 142 \$	17 965 088 \$	19 411 009 \$	19 436 737 \$	26 099 448 \$
Rémunération directe totale en pourcentage du BAIIA	1,1 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %

Nous estimons que le bénéfice avant intérêts, impôts, amortissement et perte de valeur (BAIIA) est une mesure financière importante et un élément clé d'une croissance soutenue. Bien que le BAIIA et le BAIIA ajusté ne constituent pas des mesures de rendement définies par les IFRS, nous croyons qu'ils facilitent l'évaluation de nos activités en cours et de notre capacité de générer des flux de trésorerie pour financer nos besoins de trésorerie, y compris notre programme d'immobilisations. Nos définitions de ces mesures peuvent être différentes de celles qui sont utilisées par d'autres sociétés inscrites en bourse.

Coût de la direction

Le graphique ci-dessous présente le BAIIA et la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices en pourcentage du BAIIA afin d'illustrer le coût de la direction au cours de la même période. En moyenne, le coût de notre direction s'est établi à moins de 1 % du BAIIA au cours de la période de cinq ans.



La rémunération directe totale comprend le salaire de base, l'incitatif annuel et la valeur de l'attribution d'unités d'actions à la date d'attribution multipliée par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution, ainsi que les valeurs d'attribution des options d'achat d'actions attribuées à partir de l'exercice 2015. La rémunération est présentée en dollars canadiens, sauf dans le cas de MM. Hannasch, Davis et Miller, qui sont payés en dollars américains. Les montants à leur égard ont été convertis en dollars canadiens en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,3344 (2020), 1,3167 (2019), 1,2778 (2018), 1,3161 (2017) et 1,3145 (2016).

Les chiffres en matière de BAIIA sont présentés dans notre rapport de gestion en dollars américains et ont été convertis en dollars canadiens en utilisant les taux de change moyens indiqués ci-dessus pour chaque exercice.

Philosophie et approche en matière de rémunération

Nous estimons que la rémunération de nos membres de la haute direction doit soutenir notre stratégie, établir un lien avec le rendement et refléter notre culture entrepreneuriale. Elle doit également être concurrentielle, stimuler le rendement de l'entreprise à court et à long terme et aligner les intérêts de nos membres de la haute direction sur ceux de nos actionnaires.

Nous demeurons une société axée sur la croissance et nos programmes de rémunération visent à récompenser la réalisation de cette croissance.

Quatre éléments de notre stratégie de rémunération

Concurrentielle

Notre programme de rémunération est conçu de manière à recruter, à développer et à retenir des membres de la haute direction compétents; le taux de roulement au sein de notre équipe de haute direction est extrêmement bas. Nous exécutons un processus d'examen officiel et indépendant tous les deux ans pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction est étalonnée de manière uniforme; l'analyse la plus récente a été réalisée en mars 2020 (voir la page 62).

Rémunération au rendement

Une partie importante de la rémunération de nos membres de la haute direction est liée à des programmes fondés sur le rendement et des éléments variables. Nous établissons des cibles et des objectifs ambitieux qui façonnent notre plan d'affaires annuel et notre stratégie. Ces cibles et objectifs encouragent les membres de la haute direction à travailler avec ardeur et favorisent le travail d'équipe en vue d'obtenir des résultats solides et une rétribution en conséquence. Nous évaluons le rendement de l'entreprise et le rendement individuel pour prendre nos décisions en matière de rémunération. Nous mettons l'accent sur la rémunération à risque pour motiver l'équipe de haute direction à exécuter le plan d'affaires, conformément à notre stratégie et à nos valeurs, et à créer de la valeur pour nos actionnaires au fil du temps.

Alignée sur les intérêts des actionnaires

Notre philosophie et notre approche en matière de rémunération sont structurées de manière à aligner l'attention de nos membres de la haute direction et leurs décisions de gestion stratégique sur les intérêts des actionnaires. Nous considérons Alimentation Couche-Tard comme un placement de croissance à long terme et lions une partie importante de la rémunération de nos membres de la haute direction directement au rendement de nos actions. En outre, nous tenons compte de la valeur de réalisation des attributions d'options d'achat d'actions que les membres de la haute direction visés ont reçues au cours des exercices antérieurs dans le cadre de l'examen officiel des salaires et de la rémunération variable cible que nous effectuons chaque année. Cette approche a donné des résultats positifs sur un horizon de plusieurs exercices : au cours des cinq derniers exercices, notre rendement total pour les actionnaires a dépassé la médiane du percentile de nos pairs.

Liée à la stratégie

Un facteur clé de notre capacité à générer des résultats repose sur notre expertise et notre compétence en matière d'intégration d'acquisitions. Le nombre et la portée de nos acquisitions nous procurent une occasion unique de lier des éléments additionnels de rémunération variable et fondée sur le rendement afin d'exécuter nos plans d'acquisition avec succès.

Notre stratégie de rémunération

CONCURRENTIELLE

Nous avons conçu notre programme de rémunération de manière à recruter, à développer et à retenir des membres de la haute direction compétents

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Nous récompensons les membres de la haute direction pour un rendement exceptionnel dans la réalisation d'objectifs prédéterminés et quantifiables

ALIGNÉE SUR LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES

Notre programme de rémunération met l'accent sur la création de valeur et établit un lien direct entre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires

LIÉE À LA STRATÉGIE

La rémunération soutient la réalisation de notre stratégie d'entreprise

Gouvernance en matière de rémunération

Expertise du comité et surveillance

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (« comité RHRE ») surveille notre programme de rémunération des membres de la haute direction, les plans de relève des membres de la direction et la relève des membres du conseil. Il aide également le conseil à s'acquitter de ses responsabilités relatives aux ressources humaines, à la rémunération des administrateurs et à la gouvernance.

Le comité RHRE est composé de trois administrateurs indépendants : Mélanie Kau (présidente du comité), Nathalie Bourque et Daniel Rabinowicz. Chacun des membres est compétent et expérimenté; aucun d'eux n'occupe actuellement un poste de chef de la direction au sein d'une autre société.

	Compétences et expérience			
	Rémunération/ relations de travail/ressources humaines	Expérience de la haute direction	Gouvernance	Expérience sectorielle
Mélanie Kau Administratrice principale et présidente du comité	✓	✓	✓	✓
Nathalie Bourque	✓	✓	✓	✓
Daniel Rabinowicz	✓	✓	✓	✓

Le comité RHRE tient compte du rendement de l'entreprise et du rendement relatif pour les actionnaires et évalue le rendement individuel lorsqu'il prend des décisions portant sur la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice. Il examine également l'ensemble de la rémunération du fondateur et président exécutif du conseil, du chef de la direction, des autres membres de la haute direction visés et des autres membres de la haute direction pour l'exercice précédent et évalue leur caractère concurrentiel global sur le marché.

Le comité RHRE présente des recommandations à l'examen et à l'approbation du conseil, y compris la rémunération cible et les attributions réelles, ainsi que toute modification aux politiques et aux programmes en matière de ressources humaines et de rémunération.

Conseils indépendants

Le comité RHRE reçoit des conseils indépendants de la part d'un consultant externe, Willis Towers Watson, dont il retient les services depuis 2012.

Willis Towers Watson conseille le comité RHRE sur le caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et examine les éléments de la rémunération, ainsi que la structure des plans incitatifs et les mesures s'y rapportant, pour s'assurer qu'ils demeurent appropriés. Les prestations de retraite et les autres avantages, de même que les dispositions relatives à l'emploi et au changement de contrôle, font également partie de cet examen.

Le tableau suivant présente les honoraires versés au consultant indépendant au cours des deux derniers exercices.

	2020	2019
Rémunération des membres de la haute direction – honoraires connexes	145 403 \$	2 000 \$
Autres honoraires	–	–
Total	145 403 \$	2 000 \$

Examen de la rémunération

Le consultant externe effectue cet examen tous les deux ans. Willis Towers Watson a réalisé un examen au cours de l'exercice 2020. L'examen porte sur le salaire de base, les incitatifs à court terme et les incitatifs à long terme et les résultats sont utilisés en vue d'évaluer tout écart potentiel entre la médiane du marché et les échelles de rémunération internes.

L'examen réalisé au cours de l'exercice 2020 a révélé que la rémunération des membres de la haute direction visés était en général inférieure à la médiane de l'ensemble du marché, sauf en ce qui concerne la rémunération cible du président et chef de la direction, qui est alignée depuis les modifications apportées à la rémunération en 2018. Cependant, en mai 2020, sur la recommandation de Willis Towers Watson, la structure des éléments incitatifs à long terme du président et chef de la direction a été ajustée afin de l'aligner plus étroitement sur le marché. À la suite de ces modifications, la nouvelle composition des éléments incitatifs à long terme établit les éléments liés au rendement du président et chef de la direction à 47 %.

Gestion des risques liés à la rémunération

Nous reconnaissons qu'un certain niveau de prise de risque est nécessaire pour stimuler l'esprit d'entreprise, demeurer concurrentiel et réaliser la croissance attendue par nos actionnaires.

Le comité RHRE est résolu à faire en sorte que notre programme de rémunération soutienne notre croissance à long terme et n'encourage pas la prise de risques excessifs. Il examine régulièrement la structure de nos régimes incitatifs et s'assure que nous disposons de politiques judicieuses permettant d'encourager un comportement approprié et une prise de décisions éclairées.

Structure du programme

La plus grande partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable (à risque) et fondée sur le rendement (voir la page 67).

Nous devons atteindre des seuils de rendement ambitieux aux termes de notre régime incitatif annuel et de notre régime d'unités d'actions. Nous plafonnons également les résultats en matière de rendement aux termes des deux régimes incitatifs, de manière à ne pas encourager la prise de risques excessifs.

La rémunération variable comprend des incitatifs à long terme qui encouragent le rendement solide, établissent un lien avec le cours de nos actions et prévoient le versement d'une rémunération au fil du temps, ce qui favorise l'alignement sur les intérêts des actionnaires.

De plus amples renseignements sur les régimes incitatifs sont présentés à partir de la page 69.

Actionnariat

Nos exigences en matière d'actionnariat font en sorte que nos membres de la haute direction sont parties prenantes de notre succès futur et que leurs intérêts sont alignés sur ceux des actionnaires. Les exigences varient selon le palier; les membres de la haute direction doivent remplir les exigences applicables dans un délai de cinq ans suivant leur entrée en fonction. Les membres de la haute direction visés peuvent tenir compte des actions de catégorie A et des actions de catégorie B qu'ils détiennent directement ou indirectement aux fins du respect de l'exigence, mais ne peuvent inclure les unités d'actions.

À compter de l'exercice 2021, à la suite des modifications à notre RUAD approuvées par notre conseil en mai 2020, les membres de la haute direction pourront aussi choisir de recevoir des UAD au lieu d'unités d'actions fondées sur le passage du temps afin de les aider à respecter les exigences en matière d'actionnariat qui leur sont propres. De plus amples renseignements sur le RUAD sont présentés à la page 35.

Nous utilisons le prix d'acquisition ou la valeur marchande de l'avoir en actions au moment de l'évaluation de leur actionnariat, selon le plus élevé, pour déterminer la valeur de celui-ci.

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION À TITRE DE PROPRIÉTAIRES

Nous estimons que nos membres de la haute direction devraient se voir comme des propriétaires et détenir une participation importante dans la Société.

Le tableau suivant présente l'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé au 26 avril 2020. Nous avons utilisé le cours de clôture à la TSX le 24 avril 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020, pour calculer la valeur des actions de catégorie A et des actions de catégorie B, soit respectivement 40,71 \$ et 40,30 \$.

	Salaire de base pour 2020	Exigence en matière d'actionnariat (multiple du salaire)	Actions détenues au 26 avril 2020		Valeur marchande totale	Respect de l'exigence en matière d'actionnariat
			Actions de catégorie A	Actions de catégorie B		
Alain Bouchard	1 470 059 \$	10,0 x	115 352 844	14 026 004	5 261 262 240 \$	oui
Brian Hannasch	1 936 884 \$	5,0 x	–	700 429	28 227 288 \$	oui
Claude Tessier	682 954 \$	2,0 x	–	18 000	725 400 \$	a jusqu'en 2021 pour respecter l'exigence
Darrell Davis	667 200 \$	1,5 x	–	51 845	2 089 354 \$	oui
Alex Miller	733 920 \$	1,5 x	–	7 595	306 078 \$	a jusqu'en 2021 pour respecter l'exigence

Politiques

Recouvrement de la rémunération

Nous avons établi une politique de recouvrement de la rémunération afin de protéger les actionnaires contre les activités frauduleuses et le paiement subséquent d'attributions incitatives à court et à long terme non méritées. Elle s'applique aux membres de la haute direction actuels et anciens et à tous les autres employés expressément désignés par le conseil, ainsi qu'aux membres de la direction de toute filiale sur laquelle nous exerçons directement ou indirectement le contrôle.

Aux termes de la politique, le conseil a le pouvoir exclusif, dans la mesure où les lois applicables le permettent et s'il le juge au mieux des intérêts de la Société, de faire ce qui suit :

- exiger qu'un membre de la direction rembourse la totalité ou une partie de toute rémunération fondée sur le rendement qui lui a été attribuée;
- exiger qu'un membre de la direction rembourse tout profit réalisé par suite de l'exercice de toute attribution de rémunération incitative ou de l'acquisition de droits s'y rapportant; ou
- annuler toute attribution incitative non acquise octroyée à un membre de la direction, si :
 - le montant de la rémunération incitative a été calculé en fonction de l'atteinte de certains résultats financiers ou était conditionnel à l'atteinte de certains résultats financiers qui, par la suite, ont fait l'objet d'un redressement total ou partiel de nos états financiers ou ont été touchés par un tel redressement;
 - le membre de la direction a fait preuve de grossière négligence ou d'inconduite délibérée ou a commis une fraude dont découle en totalité ou en partie la nécessité d'un redressement; et
 - le montant de la rémunération incitative qui aurait été attribuée au membre de la direction ou que celui-ci aurait reçue, ou le profit qu'il aurait réalisé si les résultats financiers avaient été correctement déclarés, aurait été moins élevé que le montant réellement attribué ou reçu.

Interdiction des opérations de couverture

Nous ne disposons pas actuellement d'une politique interdisant aux membres de la haute direction d'utiliser des instruments dérivés pour couvrir la valeur de leurs actions.

Après une discussion et une analyse approfondies, le comité a décidé de ne pas adopter une politique interdisant les opérations de couverture, étant donné que tous les initiés sont régis par la législation en valeurs mobilières qui les oblige à divulguer toutes les opérations relatives à leurs participations dans Alimentation Couche-Tard, y compris les instruments dérivés ou instruments anticouverture.

Bien que nos administrateurs et membres de la direction puissent donc acheter de tels instruments financiers, à notre connaissance, aucun administrateur ou membre de la direction qui est un initié assujéti n'a couvert la valeur de ses actions d'Alimentation Couche-Tard.

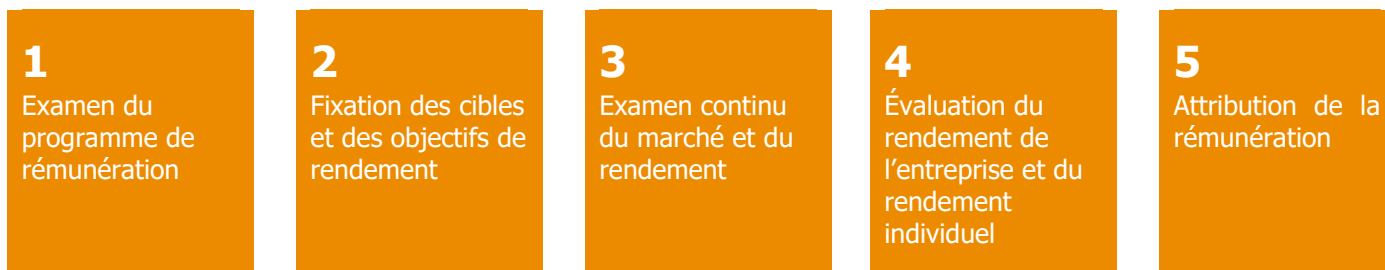
Autres politiques

Nous avons adopté un Code de conduite et de déontologie applicable à nos employés, membres de la direction et administrateurs et aux autres personnes associées à notre Société afin que nous puissions toujours protéger les biens et actifs d'Alimentation Couche-Tard, exercer un jugement éclairé, traiter chacun avec respect et agir de manière éthique et responsable dans l'exercice de toutes nos fonctions. Des renseignements sur notre culture d'éthique et notre Code de conduite et de déontologie sont présentés à la page 41.

La Société a aussi adopté une politique interdisant les opérations d'initié aux termes de laquelle les initiés ne peuvent faire d'opérations sur nos titres en se fondant sur des renseignements qui n'ont pas encore été rendus publics ni donner de « tuyaux » à quiconque à l'extérieur de la Société conformément à la législation en valeurs mobilières. Quiconque contrevient à ces dispositions s'expose à des amendes ou à des dommages-intérêts importants imposés par les commissions des valeurs mobilières et à des mesures disciplinaires internes.

Notre processus décisionnel

Nous avons établi un processus exhaustif et ordonné aux fins de la prise des décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction.



1. Examen du programme de rémunération

Le comité RHRE examine la structure du programme et la rémunération cible, en consultation avec son conseiller indépendant, au besoin, afin d'étalonner la rémunération cible eu égard au caractère concurrentiel et à l'équité interne. Parallèlement, le comité examine le groupe de référence en matière de rémunération pour s'assurer que les sociétés qui le composent sont appropriées et y apporte les modifications nécessaires.

Le comité RHRE réalise un examen officiel de la rémunération tous les deux ans et formule des recommandations quant aux modifications touchant la politique de rémunération, les régimes individuels et le programme global, lesquelles sont soumises à l'examen et à l'approbation du conseil. Un examen officiel de la rémunération a été réalisé en mars 2020.

2. Fixation des cibles et des objectifs de rendement aux fins de la rémunération des membres de la haute direction

En fonction de notre plan stratégique et de notre plan d'affaires annuel, la direction fixe, sous réserve de l'approbation du comité RHRE, les objectifs financiers et les critères de rendement aux fins des incitatifs annuels et des incitatifs à long terme. Le comité RHRE approuve également les indicateurs de résultat clés et les objectifs annuels à l'intention du président et chef de la direction et de chacun des autres membres de la haute direction visés, y compris les autres membres de la haute direction, selon l'information fournie par le président et chef de la direction.

3. Examen continu du marché et du rendement

Le conseil reçoit des mises à jour régulières de la part de la direction à chaque réunion régulière, y compris une discussion portant sur les risques et les occasions.

4. Évaluation du rendement de l'entreprise et du rendement individuel

Le conseil évalue le rendement de l'entreprise aux fins du régime incitatif annuel afin de déterminer l'élément lié au rendement financier. Le comité RHRE évalue le rendement individuel des membres de la haute direction visés par rapport à leurs indicateurs de résultat clés et approuve un résultat individuel global pour chacun d'eux, qui est reflété dans la prime de rendement annuelle versée à chaque membre de la haute direction visé.

5. Attribution de la rémunération

Le comité RHRE détermine les attributions incitatives annuelles et les attributions incitatives à long terme. Il examine les modalités d'acquisition liées au rendement aux fins des attributions d'unités d'actions liées au rendement et en détermine le montant. Il examine également les salaires et approuve tous les ajustements pour l'exercice suivant selon les paramètres définis qui sont approuvés par le conseil.

Le conseil examine l'analyse et les recommandations du comité RHRE aux fins des attributions incitatives et approuve celles-ci.

Le conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour ajuster les attributions recommandées en fonction des circonstances particulières.

Éléments et étalonnage

La rémunération des membres de la haute direction comprend la rémunération directe (salaire de base, incitatif annuel et incitatifs à long terme) et la rémunération indirecte (prestations de retraite et autres avantages).

Rémunération directe

Salaire

Le salaire de base est une rémunération fixe fondée sur les compétences, l'expérience et le rendement de la personne, y compris les lignes directrices internes en matière de rémunération. Les salaires de base font l'objet d'un examen annuel et sont habituellement ajustés en juillet.

Incitatif annuel

L'incitatif annuel demeure une prime en espèces fondée, à raison de 50 %, sur le rendement de l'entreprise, à raison de 25 %, sur une mesure globale commune d'IRC et, à raison de 25 %, sur le rendement individuel selon l'atteinte d'IRC individuels qui sont approuvés par le comité. Les IRC sont prédéterminés et fixés annuellement et liés aux objectifs stratégiques associés à l'exécution de notre plan d'affaires.

Incitatifs à long terme

Les incitatifs à long terme comprennent les unités d'actions et les options d'achat d'actions, qui sont conçues de manière à recruter, à retenir et à motiver nos employés en vue de la réussite économique et de la croissance à long terme de la Société.

Composition cible

Nous mettons l'accent sur la rémunération au rendement afin d'encourager l'équipe de haute direction à exécuter le plan d'affaires, conformément à notre stratégie et à nos valeurs, et à créer de la valeur pour nos actionnaires au fil du temps. La rémunération à risque totale comprend la prime incitative annuelle, l'attribution d'unités d'actions dans une proportion de 65 % et la totalité de l'attribution d'options d'achat d'actions.

Rémunération indirecte

Les membres de la haute direction reçoivent des prestations de retraite et d'autres avantages dans le cadre d'un régime de rémunération totale concurrentiel.

Les prestations de retraite comprennent un régime à cotisations déterminées à l'intention des membres de la haute direction au Canada et en Europe et un régime à cotisations déterminées non admissible aux États-Unis, ainsi qu'un régime complémentaire de retraite (voir la page 79 pour de plus amples renseignements sur les prestations de retraite).

Les membres de la haute direction et autres employés réguliers à temps plein peuvent participer à notre RAAE. Les participants peuvent verser de 1 % à 5 % de leur salaire de base annuel aux fins de l'achat d'actions de catégorie B après un an de service continu. Ces contributions sont faites au moyen d'une retenue salariale; la Société verse des contributions équivalant à 25 % de la contribution de chaque employé, lesquelles peuvent atteindre au maximum 1 250 \$ par année. Les participants reçoivent les dividendes versés à l'égard de nos actions de catégorie B. Les contributions peuvent être versées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), un compte non enregistré ou un compte d'épargne libre d'impôt (CELI). À compter de l'exercice 2021, les employés qui occupent des postes de vice-président et des postes de niveau supérieur à celui-ci pourront augmenter leur contribution jusqu'à concurrence de 10 % de leur salaire de base annuel et l'exigence de un an de service continu fera l'objet d'une renonciation. Ces modifications ont été adoptées afin d'aider les employés à partir du palier de vice-président à respecter leurs exigences en matière d'actionariat.

Les autres avantages comprennent une automobile de fonction, un programme de remboursement de frais de santé (assurance-invalidité et assurance-vie, assurance-maladie et assurance voyage collectives) et des services de planification financière dans le cadre d'un régime concurrentiel visant à recruter et à retenir des membres de la haute direction au rendement élevé.

Étalonnage

Nous examinons chaque poste de haute direction afin de maintenir l'équité interne. Nous étalonnons également la rémunération par rapport à celle d'autres sociétés pour nous assurer qu'elle demeure concurrentielle sur le marché.

Nous utilisons un groupe de référence en matière de rémunération composé de sociétés avec lesquelles nous sommes en concurrence pour le recrutement de membres de la haute direction compétents et positionnons la rémunération totale cible de nos membres de la haute direction autour de la médiane de ce groupe de référence. Les attributions réelles peuvent être supérieures ou inférieures selon le rendement.

Willis Towers Watson aide le comité en examinant le groupe de référence en matière de rémunération afin d'assurer qu'il demeure pertinent. Il effectue la recherche et l'analyse et utilise quatre critères pour sélectionner les sociétés appropriées devant composer le groupe de référence :

- sociétés de secteurs similaires : commerce de détail alimentaire, magasins de marchandises générales, sociétés de raffinage et de commercialisation de pétrole et de gaz et restaurants
- sociétés ayant des revenus annuels de 5 milliards \$ à 124 milliards \$
- sociétés ayant une capitalisation boursière de 4 milliards \$ à 84 milliards \$
- sociétés exerçant des activités en Amérique du Nord, particulièrement les sociétés américaines en raison de nos revenus importants générés aux États-Unis.

Notre groupe de référence en matière de rémunération, dont le dernier examen remonte à mars 2020, comprend 15 sociétés canadiennes et américaines, comme il est indiqué ci-dessous. Ce groupe est le même que le groupe de référence utilisé pour l'étalonnage effectué en 2018.

Groupe de référence en matière de rémunération

Canada

- Société Canadian Tire Limitée
- Metro inc.
- Restaurant Brands International Ltd Partnership
- George Weston limitée
- Empire Company Limited

États-Unis

- Casey's General Stores, Inc.
- Dollar General Corporation
- Dollar Tree, Inc.
- Marathon Petroleum Corporation
- Starbucks Corporation
- Target Corp.
- The TJX Companies, Inc.
- The Kroger Co.
- Walgreens
- Yum! Brands, Inc.

Le tableau ci-dessous présente notre classement comparativement à la médiane des sociétés canadiennes et américaines et de l'ensemble du groupe de référence.

Statistiques médianes eu égard à Alimentation Couche-Tard inc.

	Revenu du dernier exercice (millions \$ US)	Bénéfice net du dernier exercice (millions \$ US)	Capitalisation boursière au 1 ^{er} mai 2020 (millions \$ US)	Nombre d'employés
Groupe de référence en matière de rémunération	26 509 \$	1 294 \$	22 619 \$	60 910
Sociétés canadiennes seulement	12 637 \$	538 \$	10 179 \$	31 574
Sociétés américaines seulement	34 735 \$	2 175 \$	30 882 \$	239 550
Alimentation Couche-Tard	54 132 \$	2 354 \$	31 482 \$	131 000
Classement percentile	71 p	65 p	65 p	53 p

Décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2020

Salaire de base

Le salaire de base de M. Bouchard n'a pas été augmenté pour l'exercice 2020. Les salaires de base de MM. Hannasch et Tessier ont fait l'objet d'un ajustement de l'ordre de 3 %. M. Miller a été promu au poste de premier vice-président, Optimisation commerciale pendant l'exercice 2020; son salaire de base est de 550 000 \$ US. M. Davis a été promu au poste de premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord pendant l'exercice 2020; son salaire de base est de 500 000 \$ US. Comme MM. Hannasch, Davis et Miller sont payés en dollars américains, les montants en question ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,3344 (voir la page 60).

	2020
Alain Bouchard	1 470 059 \$
Brian Hannasch	1 936 884 \$
Claude Tessier	682 954 \$
Darrell Davis	667 200 \$
Alex Miller	733 920 \$

Incitatif annuel

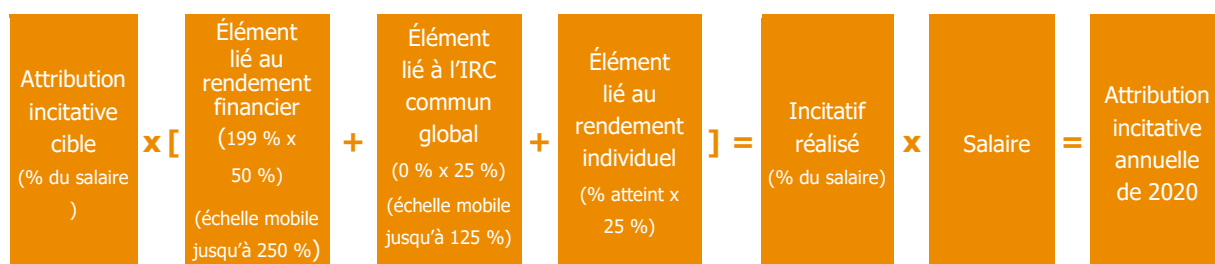
L'incitatif annuel est une prime en espèces fondée, à raison de 50 %, sur le rendement de l'entreprise selon une mesure financière clé, à raison de 25 % sur une mesure globale commune d'IRC et, à raison de 25 %, sur le rendement individuel selon l'atteinte des IRC individuels.

Cette année, nous avons atteint 124 % de notre élément lié au rendement financier de l'entreprise, ce qui a donné lieu à un paiement de 199 % pour cet élément.

Comme il est indiqué à compter de la page 61 de notre circulaire, une partie importante de la rémunération de nos membres de la haute direction est liée à des programmes fondés sur le rendement et des éléments variables. Par conséquent, le paiement au titre de la prime incitative annuelle pour l'exercice 2020 reflète l'atteinte de cibles et d'objectifs ambitieux qui façonnent notre plan d'affaires annuel et notre stratégie et augmentent la valeur pour les actionnaires.

Le tableau ci-dessous illustre comment l'incitatif annuel de 2020 a été calculé pour chaque membre de la haute direction visé.

Évaluation du rendement de l'entreprise



Alain Bouchard	50 % X	99,5 % +	0 % +	21,88 % =	60,69 % X	1 470 059 \$ =	892 142 \$
Brian Hannasch ^{1, 2}	125 % X	99,5 % +	0 % +	24,25 % =	154,69 % X	1 936 884 \$ =	2 996 118 \$
Claude Tessier ²	75 % X	99,5 % +	0 % +	20,66 % =	90,12 % X	682 954 \$ =	615 491 \$
Darrell Davis ^{1, 2}	60 % X	99,5 % +	0 % +	22,50 % =	73,20 % X	667 200 \$ =	488 390 \$
Alex Miller ^{1, 2}	60 % X	99,5 % +	0 % +	23,83 % =	74,00 % X	733 920 \$ =	543 065 \$

1 MM. Hannasch, Davis et Miller sont payés en dollars américains. Leurs montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,3344.

2 MM. Hannasch, Tessier, Davis et Miller ont chacun reçu une prime spéciale liée à l'intégration réussie du réseau de magasins de CST, qui n'est pas incluse dans le tableau.

Nous avons utilisé le bénéfice net comme mesure financière clé pour orienter l'équipe de direction, assurer la reddition de comptes et évaluer le rendement de l'entreprise. Le bénéfice net est quantifiable, facile à mesurer et à comprendre et encourage l'équipe de haute direction à atteindre les cibles prévues.

Rémunération au rendement

Nous fixons des cibles ambitieuses. Nous devons atteindre au moins 90 % de l'objectif à l'égard de nos quatre principales mesures financières pour recevoir une attribution correspondant au rendement seuil; sinon, le paiement à l'égard de l'élément lié au rendement financier de l'entreprise est égal à zéro. Nous utilisons une échelle mobile qui plafonne le paiement maximum à l'égard de l'élément lié au rendement financier à 250 %.

Élément lié au rendement financier (50 %)	Priorise le bénéfice net prévu, un objectif financier clé qui est lié à notre plan d'affaires annuel
Si le bénéfice net réalisé s'établit :	Alors l'élément lié au rendement financier est :
▪ à moins de 90 % du résultat prévu	▪ égal à zéro
▪ à 90 % du résultat prévu	▪ égal à 10 %
▪ à 100 % du résultat prévu (cible)	▪ égal à 100 %
▪ au-dessus de 100 % et jusqu'à 130 % du résultat prévu	▪ majoré jusqu'à concurrence de 250 %

Évaluation du rendement individuel

Nous évaluons le rendement individuel relativement à plusieurs indicateurs de résultat clés : opérationnel, fonctionnel, gestion et développement des talents et planification stratégique, qui favorisent l'excellence de la direction. Les objectifs individuels varient selon la fonction et les responsabilités des membres de la haute direction. La Société fixe des objectifs ambitieux pour les membres de la haute direction visés et mesure chaque IRC selon des critères quantitatifs et qualitatifs.

Au cours de l'exercice 2020, quatre indicateurs de résultat clés ont été attribués à chacun des membres de la haute direction visés. Le tableau suivant présente l'atteinte globale de ces indicateurs de résultat clés par chacun d'eux, respectivement :

Élément lié au rendement individuel (25 %)	Atteinte de l'élément lié au rendement individuel global en 2020
Alain Bouchard	87,50 %
Brian Hannasch	97,00 %
Claude Tessier	82,65 %
Darrell Davis	90,00 %
Alex Miller	95,30 %

Nous ne communiquons pas les objectifs individuels particuliers pour des raisons de concurrence. Les objectifs individuels sont quantitatifs et qualitatifs; certains d'entre eux découlent de notre processus de planification stratégique et s'étendent à plus d'un exercice. Leur communication pourrait causer un préjudice grave à la Société et affaiblir son avantage concurrentiel.

Incitatif à long terme

Pour calculer la valeur appropriée des attributions incitatives à long terme octroyées aux membres de la haute direction visés, le comité tient compte des pratiques observées au sein de notre groupe de référence et de données externes du marché, de même que de facteurs internes, dont la fidélisation des cadres, l'effet de dilution et la création de valeur à long terme.

Le tableau suivant présente les incitatifs à long terme de 2020 attribués aux membres de la haute direction visés ainsi que la pondération entre les unités d'actions et les options d'achat d'actions. Le nombre tient compte du fractionnement d'actions.

	Attributions incitatives à long terme cibles de 2020 (en % du salaire de base)	Attribution incitative à long terme de 2020 (\$)	Pondération					
			Unités d'actions			Options d'achat d'actions		
			Pondération (%)	Valeur (\$)	Nombre d'unités	Pondération (%)	Valeur (\$)	Nombre d'unités
Alain Bouchard	333 %	4 895 242 \$	57 %	2 793 075 \$	66 218	43 %	2 102 167 \$	99 676
Brian Hannasch	377 %	7 295 959 \$	73 %	5 306 160 \$	125 798	27 %	1 989 799 \$	94 348
Claude Tessier	125 %	853 596 \$	80 %	682 894 \$	16 190	20 %	170 702 \$	8 094
Darrell Davis	98 %	652 735 \$	80 %	522 188 \$	12 380	20 %	130 547 \$	6 190
Alex Miller	98 %	717 988 \$	80 %	574 407 \$	13 618	20 %	143 581 \$	6 808

Valeur

Le comité RHRE détermine les attributions d'unités d'actions en fonction de leur valeur théorique (la valeur nominale) et applique un facteur d'actualisation de 50 % (au lieu d'avoir recours au modèle Black-Scholes qui a servi aux fins du Tableau sommaire de la rémunération) pour déterminer les octrois d'options d'achat d'actions. Les attributions et les octrois ont tous été faits en fonction d'un cours de 42,18 \$ (voir la page 76).

Taux de change

Le taux de change utilisé pour déterminer l'équivalent en dollars américains des attributions de MM. Hannasch, Davis et Miller à la date d'attribution était de 1,3056.

À la suite des modifications approuvées par notre conseil en juin 2020, le régime d'unités d'actions (anciennement appelé le régime d'UAF) a été modifié de façon à mieux refléter la nature des unités d'actions attribuées aux termes de celui-ci et de s'adapter aux pratiques du marché. Il convient de noter l'application d'une distinction formelle entre les unités d'actions fondées sur le passage du temps, maintenant appelées unités d'actions de négociation restreinte (« UANR »), et les unités liées au rendement, maintenant appelées unités d'actions liées au rendement (« UAR »). En outre, le régime d'unités d'actions permettra maintenant aux participants de bénéficier de l'accumulation de dividendes en portant des dividendes théoriques au crédit de leurs comptes sous la forme d'unités d'actions supplémentaires au moment du paiement des dividendes en espèces usuels sur les actions de catégorie B. Enfin, le conseil a également adopté diverses modifications fournissant des détails supplémentaires destinés à préciser les dispositions du régime d'unités d'actions et l'administration de celui-ci.

Le tableau ci-dessous explique comment fonctionnent le régime d'unités d'actions modifié et le régime d'options d'achat d'actions.

	Régime d'unités d'actions	Régime d'options d'achat d'actions
Qui participe	Membres de la haute direction visés, autres membres de la haute direction et certains employés clés	Membres de la haute direction visés et autres membres de la haute direction
Lien avec la stratégie de la Société	Encourager la réussite économique, une position concurrentielle solide et la croissance à long terme Recruter, retenir et motiver les talents clés Aligner les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires	Augmenter l'intérêt des membres de la haute direction à l'égard de la réussite de la Société, étant donné qu'ils partagent la responsabilité principale en matière de gestion, de croissance et de protection de notre entreprise Recruter, retenir et motiver les talents clés Aligner les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires
Caractéristiques du régime	Les attributions sont composées d'UAR fondées sur le rendement (65 %) et d'UANR fondées sur le passage du temps (35 %) La valeur des unités d'actions est fondée sur le cours moyen pondéré des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution Les objectifs de rendement de l'entreprise pour la période de trois ans se rapportent à nos résultats d'exploitation et sont fixés par le comité au moment de l'attribution À compter du 1 ^{er} juillet 2020, les UAR et les UANR tirent parti de l'accumulation des dividendes sous forme d'unités additionnelles au moment du paiement des dividendes en espèces usuels sur les actions de catégorie B	Option visant l'achat d'actions de catégorie B à un prix d'exercice correspondant au moins au cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution Les options expirent habituellement après 10 ans Les modalités d'exercice sont fixées par le conseil au moment de l'attribution Le régime permet l'exercice sans décaissement si le porteur a conclu une entente avec son courtier qui lui permet de recevoir : <ul style="list-style-type: none"> une somme en espèces correspondant à la différence entre le prix d'exercice des options et le prix auquel les actions de catégorie B sous-jacentes aux options ont été réellement vendues au moment de l'exercice, ou un nombre d'actions de catégorie B égal à la différence entre le nombre d'actions de catégorie B sous-jacentes aux options exercées et le nombre d'actions de catégorie B suffisant pour régler le prix d'exercice des options
Fondement de l'attribution	Varie selon le poste Également fondée sur la réalisation d'objectifs quantifiables particuliers qui sont essentiels à notre réussite économique	Varie selon le poste Le conseil peut également approuver des attributions discrétionnaires
Acquisition	Les UAR sont acquises un jour avant le troisième anniversaire de la date d'attribution en fonction du rendement de l'entreprise Les UANR sont acquises un jour avant le troisième anniversaire de la date d'attribution en fonction du maintien de l'emploi	À raison de 20 % chaque année, à compter de la date d'attribution, à moins que le conseil n'en décide autrement au moment de l'attribution
Paiement	En espèces selon le cours moyen pondéré des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution Le facteur de rendement est plafonné à 200 % afin d'éviter la prise de risques excessifs	Correspondant à la différence entre le prix d'exercice et le cours de nos actions de catégorie B à la TSX au moment de l'exercice Les options ont une valeur seulement si le cours de nos actions de catégorie B dépasse le prix d'exercice
Cessibilité	Les attributions sont faites sur une base personnelle et ne peuvent être cédées, hypothéquées, données en garantie ou transférées, ni aliénées de quelque autre manière, sauf au moyen d'un testament ou par l'effet des lois applicables en matière de succession	Les attributions sont faites sur une base personnelle et ne peuvent être cédées ou transférées, sauf au moyen d'un testament ou par l'effet des lois applicables en matière de succession

À propos de l'attribution d'unités d'actions de 2020

Nous avons octroyé des attributions d'unités d'actions aux membres de la haute direction visés le 17 juillet 2019. Les unités d'actions seront acquises le 16 juillet 2022 selon un facteur de rendement de 65 % établi en fonction de notre réalisation de cinq mesures pondérées également et d'un élément fondé sur le passage du temps pondéré à 35 %.

Les cinq mesures de rendement, chacune recevant une pondération de 20 %, comprennent notamment le volume des ventes de carburant par magasin par rapport à la demande du secteur, les marges sur les marchandises et les services, les ventes par magasin comparable, le rendement des capitaux investis (RCI) et l'engagement des employés. Le résultat global pour les cinq mesures déterminera le nombre d'unités qui seront acquises. Nous ne communiquons pas les détails des résultats par rapport aux mesures pour des raisons concurrentielles.

Paiement des attributions d'unités d'actions de 2017

Les attributions d'unités d'actions de l'exercice 2017 ont été acquises le 19 juillet 2019 et payées à la fin de juillet selon un facteur de rendement de 65 % établi en fonction de notre réalisation de cinq mesures pondérées également et d'un élément fondé sur le passage du temps pondéré à 35 %.

Nous avons réalisé dans une proportion de 80 % nos cinq mesures de rendement de l'entreprise, chacune recevant une pondération de 20 %. Les mesures ont été déterminées au moment de l'attribution et comprenaient notamment les ventes par magasin comparable, le volume de carburant,

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

Le paiement pour les UAR est fondé sur l'atteinte des objectifs de rendement établis au moment de l'attribution.

La valeur réelle des unités qui sont acquises est fondée sur le cours de nos actions de catégorie B à la fin de la période de trois ans (voir ci-dessus pour plus de renseignements).

les marges sur les marchandises et les services, à l'exclusion des produits du tabac, ainsi que le RCI et l'engagement des employés.

Le cours de nos actions de catégorie B a augmenté, passant de 58,87 \$ au moment de l'attribution à 81,56 \$ au moment où les unités d'actions ont été payées, ce qui représente une augmentation de 38,5 % au cours de la période de trois ans. Étant donné que les attributions d'unités d'actions de l'exercice 2017 ont été acquises avant notre fractionnement d'actions, les cours indiqués s'y rapportant ne tiennent pas compte du fractionnement d'actions.

Date d'attribution	Atteinte du facteur de rendement de l'entreprise (0 à 100 %) x 65 %	+	Facteur des années de service lié au passage du temps x 35 %	=	Facteur d'acquisition des UAR	x	Nombre d'UAR attribuées	x	Cours de nos actions de catégorie B	=	Paiement	Valeur réalisée en pourcentage de la valeur d'attribution	
Alain Bouchard	20-07-2016	52 %	+	35 %	=	87 %	x	32 244	x	81,56 \$	=	2 287 921 \$	121 %
Brian Hannasch	20-07-2016	52 %	+	35 %	=	87 %	x	54 111	x	81,56 \$	=	3 839 519 \$	121 %
Claude Tessier	20-07-2016	52 %	+	35 %	=	87 %	x	10 606	x	81,56 \$	=	753 206 \$	121 %
Darrell Davis	20-07-2016	52 %	+	35 %	=	87 %	x	6 079	x	81,56 \$	=	431 289 \$	121 %
Alex Miller	20-07-2016	52 %	+	35 %	=	87 %	x	4 844	x	81,56 \$	=	343 693 \$	121 %

Autres renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions

Options exercées pendant l'exercice 2020

M. Hannasch est le seul membre de la haute direction visé qui a exercé des options d'achat d'actions au cours de l'exercice 2020. Le tableau ci-dessous présente les particularités des options exercées. Le gain correspond à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions de catégorie B à la TSX au moment de l'exercice.

	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain par option
Brian Hannasch	23 avril 2010	178 242	3,09 \$	42,8594 \$

Renseignements sur le régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres

	Nombre d'actions de catégorie B devant être émises lors de l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours	Nombre d'actions de catégorie B restant à être émises en vertu du régime
Au 26 avril 2020			
Régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs de titres (régime incitatif d'options d'achat d'actions de 1999)	3 319 478	22,44 \$	36 894 216

Limites aux termes du régime

Nombre total des actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du régime	101 352 000 (soit 9,1 % de l'ensemble de nos actions de catégorie A et actions de catégorie B émises et en circulation au 20 juillet 2020)
Nombre total des actions de catégorie B réservées aux fins d'émission, en tout temps, à un titulaire d'options	5 % du nombre global d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B en cours, avant dilution, déduction faite de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission au titulaire d'options aux termes de tout autre mécanisme de rémunération en actions
Nombre total des actions de catégorie B pouvant être émises à un initié et aux personnes ayant des liens avec lui aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions au cours de toute période de un an	5 % des actions de catégorie B en circulation
Nombre total des actions de catégorie B réservées aux fins d'émission, en tout temps, aux initiés aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions	10 % des actions de catégorie B en circulation
Nombre total des actions de catégorie B pouvant être émises aux initiés aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions au cours de toute période de un an	10 % des actions de catégorie B en circulation

Taux d'épuisement

Le tableau ci-dessous présente le taux d'épuisement au cours des trois derniers exercices. Le taux d'épuisement correspond au nombre total des options d'achat d'actions attribuées au cours de chaque exercice exprimé en pourcentage du nombre moyen des actions de catégorie A et de catégorie B émises et en circulation au cours de l'exercice.

	2020	2019 ¹	2018 ¹
Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	246 668	163 593	161 682
Nombre total moyen des actions de catégorie A et de catégorie B émises et en circulation au cours de l'exercice	1 120 759 429	564 315 776	566 333 388
Taux d'épuisement	0,022 %	0,029 %	0,029 %

1 Pour les exercices 2018 et 2019, le nombre d'options d'achat d'actions attribuées et le nombre total des actions émises et en circulation indiqués ne tiennent pas compte du fractionnement d'actions.

Offre excédentaire

Le tableau ci-dessous indique l'offre excédentaire ou la dilution totale éventuelle à la fin de l'exercice et pour les deux derniers exercices. L'offre excédentaire est établie en fonction du nombre total des options d'achat d'actions en cours de validité et non exercées à la fin de l'exercice majoré du nombre total des actions disponibles à des fins d'attributions futures exprimé en pourcentage du nombre total des actions de catégorie A et de catégorie B émises et en circulation à la fin de cet exercice.

	2020	2019 ¹	2018 ¹
Nombre d'options d'achat d'actions attribuées qui sont en cours de validité et non exercées (A)	3 319 478	1 652 796	1 726 482
Actions disponibles à des fins d'émission aux termes du régime (B)	36 894 216	18 694 171	18 847 389
Dilution totale éventuelle (C) <i>équivalent à (A + B)</i>	40 213 694	20 346 967	20 573 871
Nombre total des actions de catégorie A et de catégorie B émises et en circulation à la fin de l'exercice (D)	1 112 691 550	564 413 654	564 217 098
Offre excédentaire (E) <i>équivalent à (C divisé par D)</i>	3,61 %	3,60 %	3,65 %

1 Pour les exercices 2018 et 2019, le nombre total des options d'achat d'actions en cours de validité et non exercées, le nombre total des actions disponibles aux fins d'émission aux termes du régime et le nombre des actions émises et en circulation ne tiennent pas compte du fractionnement d'actions.

Modifications au régime

Nous devons obtenir l'approbation des actionnaires pour apporter les modifications suivantes :

- modifier les dispositions de modification du régime;
- augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du régime;
- apporter une modification visant à supprimer le plafond de participation des initiés ou à permettre son dépassement, y compris toute modification des limites prévues au paragraphe 3.1 du régime;
- réduire le prix d'exercice ou prolonger la durée d'une option attribuée à un initié aux fins de maintien en fonction; ou

TAUX D'ÉPUISEMENT ET OFFRE EXCÉDENTAIRE

Notre taux d'épuisement annuel pour l'exercice 2020 est de 0,022 % et la dilution totale éventuelle de nos options d'achat d'actions à la fin de l'exercice est de 3,16 %.

- apporter toute autre modification qui exige que nous obtenions l'approbation des actionnaires conformément aux exigences réglementaires ou aux politiques de la TSX.

Le conseil peut exercer son pouvoir discrétionnaire pour apporter les modifications suivantes sans l'approbation des actionnaires si elles sont approuvées par voie de résolution et respectent les dispositions réglementaires :

- apporter des modifications d'écriture ou d'ordre administratif, y compris des modifications visant à clarifier des dispositions du régime;
- modifier les modalités des options attribuées aux termes du régime, notamment la durée d'une option (pourvu que la période d'exercice ne dépasse pas dix ans à compter de la date d'attribution, sauf en cas de prolongation automatique de la durée de l'option de dix jours ouvrables à compter de la fin d'une période d'interdiction d'opérations que nous imposons si la durée de l'option expire pendant cette période d'interdiction d'opérations ou dans les dix jours suivant la fin de cette période, et que l'option ne soit pas détenue par un initié), les modalités d'acquisition, les modalités d'exercice, le prix d'exercice (si l'option n'est pas détenue par un initié) et le mode de fixation du prix d'exercice, la cessibilité et l'effet de la cessation d'emploi du participant ou de ses fonctions à titre d'administrateur;
- modifier la catégorie de personnes pouvant participer au régime, sauf si cette modification augmente le niveau de participation des initiés;
- permettre à la Société d'accorder une aide financière aux participants afin de les aider à acheter des actions lorsqu'ils décident d'exercer leurs options; ou
- modifier les dispositions relatives à l'exercice d'options sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des actions, sans égard au fait que le nombre total d'actions sous-jacentes sera déduit de la réserve du régime.

Le régime prévoit également la modification des dispositions de résiliation d'une option ou du régime qui ne suppose pas la prolongation de la durée au-delà de dix ans. Cette disposition ne s'applique pas à la prolongation de la durée de l'option de dix jours si la date d'expiration de l'option tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations ou dans les dix jours suivant la fin de cette période.

Nous ne pouvons apporter une modification qui a une incidence sur les modalités des options en cours précédemment attribuées aux termes du régime, ni suspendre ou résilier le régime, sans le consentement écrit ou réputé des participants.

Les actionnaires ont approuvé le régime d'options d'achat d'actions à notre assemblée annuelle et extraordinaire du 21 septembre 1999 et les modifications au régime à nos assemblées annuelles et extraordinaires du 25 septembre 2002 et du 6 septembre 2011.

Détails de la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale attribuée à chaque membre de la haute direction visé pour les exercices terminés le 26 avril 2020, le 28 avril 2019 et le 29 avril 2018.

	Exercice	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		Valeur du régime de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
					Plan incitatif annuel	Plan incitatif à long terme			
Alain Bouchard	2020	1 356 978 \$	2 793 075 \$	1 044 604 \$	892 142 \$	–	–	–	6 086 799 \$
Fondateur et président exécutif du conseil	2019	1 470 059 \$	1 955 147 \$	839 819 \$	765 662 \$	–	–	–	5 030 687 \$
	2018	1 427 242 \$	1 898 119 \$	815 882 \$	699 349 \$	–	–	–	4 840 592 \$
Brian Hannasch	2020	1 850 455 \$	5 306 160 \$	988 767 \$	2 996 118 \$	988 650 \$	951 357 \$	–	13 081 507 \$
Président et chef de la direction	2019	1 855 526 \$	3 431 374 \$	1 483 484 \$	1 881 828 \$	–	769 951 \$	–	9 422 163 \$
	2018	1 748 260 \$	3 205 878 \$	1 386 906 \$	1 704 553 \$	–	723 394 \$	–	8 768 991 \$
Claude Tessier	2020	673 493 \$	682 894 \$	84 825 \$	615 491 \$	600 000 \$	83 567 \$	–	2 740 270 \$
Chef de la direction financière	2019	663 062 \$	663 015 \$	94 693 \$	665 535 \$	–	79 060 \$	–	2 165 365 \$
	2018	643 750 \$	643 717 \$	91 997 \$	635 227 \$	–	74 333 \$	–	2 089 024 \$
Darrell Davis	2020	655 262 \$	522 188 \$	64 871 \$	488 390 \$	988 650 \$	647 376 \$	57 193 \$	3 423 930 \$
Premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord	2019	483 753 \$	386 811 \$	55 236 \$	301 622 \$	–	111 881 \$	–	1 339 303 \$
	2018	451 405 \$	357 900 \$	51 141 \$	271 520 \$	–	90 372 \$	–	1 222 338 \$
Alex Miller	2020	724 425 \$	574 407 \$	71 348 \$	543 065 \$	593 190 \$	233 524 \$	54 488 \$	2 794 447 \$
Premier vice-président, Optimisation commerciale	2019	625 435 \$	500 138 \$	71 422 \$	396 529 \$	–	313 947 \$	–	1 907 471 \$
	2018	421 674 \$	334 323 \$	47 771 \$	243 516 \$	–	92 480 \$	–	1 139 764 \$

Salaire

Les salaires de MM. Hannasch, Davis et Miller sont payés en dollars américains. Les montants ont été convertis en dollars canadiens aux fins de présentation en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,3344 pour l'exercice 2020, 1,3167 pour l'exercice 2019 et 1,2778 pour l'exercice 2018.

En raison de la pandémie de COVID-19, MM. Bouchard et Hannasch ont accepté de renoncer à 100 % de leur salaire de base respectif en date du 15 mars 2020 pour le reste de l'exercice 2020 et nos autres cadres supérieurs ont renoncé à 20 % de leur salaire de base respectif en date du 30 mars 2020 pour le restant de l'exercice 2020.

Attributions fondées sur des actions

Les montants correspondent à la juste valeur des attributions d'UAR à la date d'attribution, calculée selon le cours moyen pondéré des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours précédant l'attribution (voir le tableau ci-dessous). Le nombre d'unités attribuées et le cours des actions indiqué pour chaque attribution tiennent compte du fractionnement d'actions. Le montant réellement reçu par le membre de la haute direction peut être différent. Voir la page 72 pour de plus amples renseignements sur l'acquisition et notre régime d'unités d'actions.

	Date d'attribution	Unités attribuées	Cours de l'action
2020	19-07-2019	234 204	42,18 \$
2019	18-07-2018	224 264	30,93 \$
2018	20-07-2017	209 772	30,70 \$

Attributions fondées sur des options

Les montants correspondent à la juste valeur des attributions d'options d'achat d'actions à la date d'attribution, calculée selon le modèle Black-Scholes et les hypothèses moyennes pondérées indiquées dans le tableau ci-dessous. Le montant réellement reçu par le membre de la haute direction peut être différent et pourrait même être égal à zéro. Voir la page 72 pour de plus amples renseignements sur l'acquisition et notre régime d'options d'achat d'actions.

	Dividende prévu par action	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Durée prévue
2020	0,25 \$	23,00 %	1,56 %	8 ans
2019	0,40 \$	24,00 %	2,12 %	8 ans
2018	0,36 \$	24,99 %	1,77 %	8 ans

Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres

Incitatif annuel

MM. Hannasch, Davis et Miller reçoivent leur incitatif annuel en dollars américains. Les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,3344 pour l'exercice 2020, 1,3167 pour l'exercice 2019 et 1,2778 pour l'exercice 2018.

Incitatif à long terme

En juillet 2019, MM. Hannasch, Tessier, Davis et Miller ont chacun reçu une prime spéciale liée à l'intégration réussie du réseau de magasins de CST.

Autre rémunération

« Autre rémunération » représente les avantages indirects et les autres avantages personnels qui, au total, s'élèvent à 50 000 \$ ou plus ou qui sont équivalents à 10 % ou plus du salaire total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice applicable. Les montants divulgués comprennent une allocation automobile de 46 875 \$ et de 46 027 \$ pour MM. Davis et Miller, respectivement.

Attributions fondées sur des actions et attributions fondées sur des options en cours

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les attributions d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions détenues par chaque membre de la haute direction visé au 26 avril 2020.

	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions			
	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées)
Alain Bouchard	17 juillet 2019	99 676	42,18 \$	17 juillet 2029	0 \$	66 218	934 005 \$	–
	18 juillet 2018	95 056	30,93 \$	18 juillet 2028	890 675 \$	63 212	891 605 \$	–
	20 juillet 2017	92 978	30,70 \$	19 juillet 2027	892 589 \$	61 830	872 112 \$	–
	20 juillet 2016	96 974	29,43 \$	20 juillet 2026	1 053 623 \$	–	–	–
	22 juillet 2015	96 410	28,75 \$	22 juillet 2025	1 114 018 \$	–	–	–
	24 sept. 2014	160 656	17,25 \$	24 sept. 2024	3 703 121 \$	–	–	–
Brian Hannasch	17 juillet 2019	94 348	42,18 \$	17 juillet 2029	0 \$	125 798	1 774 381 \$	–
	18 juillet 2018	167 910	30,93 \$	18 juillet 2028	1 573 317 \$	110 940	1 564 809 \$	–
	20 juillet 2017	158 052	30,70 \$	19 juillet 2027	1 517 299 \$	104 426	1 472 929 \$	–
	20 juillet 2016	163 796	29,43 \$	20 juillet 2026	1 779 644 \$	–	–	–
	22 juillet 2015	152 456	28,75 \$	22 juillet 2025	1 761 629 \$	–	–	–
	24 sept. 2014	900 000	17,25 \$	24 sept. 2024	20 745 000 \$	–	–	–
	24 sept. 2014	210 868	17,25 \$	24 sept. 2024	4 860 507 \$	–	–	–
23 avril 2010	271 758	3,09 \$	23 avril 2020	10 111 218 \$	–	–	–	
Claude Tessier	17 juillet 2019	8 094	42,18 \$	17 juillet 2029	0 \$	16 190	228 360 \$	–
	18 juillet 2018	10 718	30,93 \$	18 juillet 2028	100 428 \$	21 436	302 355 \$	–
	20 juillet 2017	10 484	30,70 \$	19 juillet 2027	100 646 \$	20 968	295 754 \$	–
	20 juillet 2016	10 616	29,43 \$	20 juillet 2026	115 343 \$	–	–	–
	22 mars 2016	123 526	29,23 \$	22 mars 2026	1 368 050 \$	–	–	–
Darrell Davis	17 juillet 2019	6 190	42,18 \$	17 juillet 2029	0 \$	12 380	174 620 \$	–
	18 juillet 2018	6 252	30,93 \$	18 juillet 2028	58 581 \$	12 506	176 397 \$	–
	20 juillet 2017	5 828	30,70 \$	19 juillet 2027	55 949 \$	11 658	164 436 \$	–
	20 juillet 2016	6 078	29,43 \$	20 juillet 2026	66 037 \$	–	–	–
	22 juillet 2015	6 014	28,75 \$	22 juillet 2025	69 492 \$	–	–	–
	24 sept. 2014	3 738	17,25 \$	24 sept. 2024	86 161 \$	–	–	–
	15 juillet 2014	4 290	14,60 \$	15 juillet 2024	110 253 \$	–	–	–
Alex Miller	17 juillet 2019	6 808	42,18 \$	17 juillet 2029	0 \$	13 618	192 082 \$	–
	18 juillet 2018	8 084	30,93 \$	18 juillet 2028	75 747 \$	16 170	228 078 \$	–
	20 juillet 2017	5 444	30,70 \$	19 juillet 2027	52 262 \$	10 890	153 603 \$	–
	20 juillet 2016	4 844	29,43 \$	20 juillet 2026	52 630 \$	–	–	–
	22 mars 2016	2 728	29,23 \$	22 mars 2026	30 213 \$	–	–	–

Attributions fondées sur des options

Nos actions émises et en circulation ont été fractionnées à raison de trois pour une le 14 avril 2014 et de deux pour une le 20 septembre 2019. Le nombre d'options en cours et le prix d'exercice ont été ajustés en tenant compte du nombre de titres sous-jacents aux options non exercées.

Le prix d'exercice des options correspond au cours de clôture moyen pondéré des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

Les options expirent au 10^e anniversaire de la date d'attribution et sont acquises à raison de 20 % chaque année à compter de la date d'attribution.

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le cours de clôture de nos actions de catégorie B à la TSX le 24 avril 2020, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2020 (40,30 \$) et le prix d'exercice des options. Les options n'ont une valeur que si le cours de nos actions est supérieur au prix d'exercice. Voir la page 72 pour de plus amples renseignements sur les options.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – valeur à l'acquisition ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente la valeur globale que chaque membre de la haute direction visé aurait réalisée si ses attributions fondées sur des options avaient été exercées à la date d'acquisition et payées au cours de l'exercice 2020 et si ses attributions d'unités d'actions avaient été acquises et payées au cours de l'exercice 2020, ainsi que la rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres qui a été versée pour l'exercice 2020.

	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice
Alain Bouchard	748 601 \$	2 287 921 \$	892 142 \$
Brian Hannasch	1 256 428 \$	3 839 519 \$	3 984 768 \$
Claude Tessier	236 065 \$	753 206 \$	1 215 491 \$
Darrell Davis	47 375 \$	431 289 \$	1 477 040 \$
Alex Miller	38 044 \$	343 693 \$	1 136 255 \$

Attributions fondées sur des options

La valeur des options d'achat d'actions qui ont été acquises au cours de l'exercice 2020 a été établie en multipliant le nombre d'options qui ont été acquises par la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions de catégorie B à la TSX à chaque date d'attribution respective. Voir la page 72 pour de plus amples renseignements sur le régime d'options d'achat d'actions.

Attributions fondées sur des actions

Le paiement des unités d'actions attribuées au cours de l'exercice 2017 a été établi en utilisant le prix (ne tenant pas compte du fractionnement d'actions) de 81,65 \$, soit la valeur de nos actions de catégorie B à la TSX le 19 juillet 2019. Voir la page 72 pour de plus amples renseignements.

Attributions fondées sur des actions

Des unités d'actions ont été attribuées au cours des exercices 2018, 2019 et 2020 aux termes de notre régime d'unités d'actions (anciennement le régime d'UAF) et seront acquises à la fin d'une période de trois ans au cours des exercices 2021, 2022 et 2023.

Les paiements sont fondés, à raison de 35 %, sur les années de service, et à raison de 65 %, sur le rendement de l'entreprise comparativement à des objectifs prédéterminés qui ont été fixés au moment de l'attribution. Le montant indiqué ci-dessus correspond au montant minimal estimatif de l'attribution (fondée à raison de 35 % sur la durée de l'emploi). Les paiements réels peuvent être supérieurs selon le rendement de l'entreprise. Voir la page 72 pour de plus amples renseignements sur le régime d'unités d'actions.

Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres

Le montant comprend l'incitatif annuel payé pour l'exercice 2020 à tous les membres de la haute direction visés ainsi que la prime spéciale liée à l'intégration réussie du réseau de magasins de CST versée à MM. Hannasch, Tessier, Davis et Miller. MM. Hannasch, Davis et Miller sont payés en dollars américains. Le montant de leur incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres annuel a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 1,3344 pour l'exercice 2020 et la prime liée à CST a été convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change du 26 juillet 2019, date de versement, soit 1,3182.

Prestations de retraite

Nous offrons un régime enregistré de retraite aux membres de la haute direction canadiens, des régimes de rémunération différée non admissibles aux membres de la haute direction américains et des régimes de retraite complémentaires aux membres de la haute direction canadiens et américains.

Canada

Les membres de la haute direction visés au Canada participent aux régimes suivants :

Régime enregistré de retraite (capitalisé conformément à la législation canadienne applicable)

- Régime enregistré de retraite canadien (RER)

Régimes de retraite complémentaires (régimes sans capitalisation)

- Régime de retraite complémentaire canadien (RRC à prestations déterminées de base)
- Régime de retraite complémentaire amélioré canadien (RRC à prestations déterminées amélioré)
- Régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées (RRC à cotisations déterminées)

Volet à prestations déterminées du RER, RRC à prestations déterminées de base et RRC à prestations déterminées amélioré

Le RER comporte un volet à prestations déterminées et un volet à cotisations déterminées. À la fin de l'exercice 2016, nous avons apporté des modifications à nos régimes à prestations déterminées à l'intention des membres de la haute direction canadiens visant à mettre fin à l'accumulation de prestations et à remplacer ces prestations par des prestations à cotisations déterminées.

Le volet à prestations déterminées du RER, conjugué au RRC à prestations déterminées de base ou au RRC à prestations déterminées amélioré, selon le cas, offre un revenu de retraite annuel équivalant à 2 % par année de service décomptée, multiplié par le salaire moyen final des trois meilleures années du membre de la haute direction (plus 50 % de l'incitatif annuel, lequel est limité à 100 % du salaire de base, à l'égard des années de service décomptées aux fins du RRC à prestations déterminées amélioré), sans tenir compte des paiements aux termes du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec. L'âge normal de la retraite est de 65 ans, toutefois, les participants peuvent prendre une retraite anticipée à compter de 62 ans sans réduction des prestations (60 ans pour les années de service décomptées aux fins du RRC à prestations déterminées amélioré) et à compter de 55 ans moyennant une réduction des prestations. La forme normale de la prestation payable aux termes du RER est une rente réversible à 67 % et garantie pendant cinq ans.

La forme normale de la prestation payable aux termes du RRC à prestations déterminées de base est une rente viagère garantie pendant cinq ans.

La forme normale de la prestation payable aux termes du RRC à prestations déterminées amélioré est une rente viagère garantie durant les cinq premières années et une rente réversible à 50 % durant les cinq années suivantes; il n'y a aucune protection en cas de décès après les dix premières années.

Volet à cotisations déterminées du RER et RRC à cotisations déterminées

La Société verse un montant correspondant à 12 % du salaire de base du membre de la haute direction dans le volet à cotisations déterminées du RER jusqu'à concurrence du plafond prévu par la loi et verse le montant excédentaire théorique dans le RRC à cotisations déterminées. Les membres de la haute direction qui participaient au volet à prestations déterminées du RER ainsi qu'au RRC à prestations déterminées de base au moment du gel de ces régimes reçoivent une cotisation supérieure à 12 % qui varie selon la personne (aucun membre de la haute direction visé actuel n'est admissible à une telle cotisation additionnelle).

Les prestations aux termes du volet à cotisations déterminées du RER sont payables en tant que transfert à l'abri de l'impôt dans un véhicule de retraite admissible. Les prestations aux termes du RRC à cotisations déterminées sont payables en un seul versement forfaitaire ou sous forme de rente annuelle étalée sur une période maximale de cinq ans.

Qui sont les participants

M. Bouchard participe au volet à prestations déterminées du RER et au RRC à prestations déterminées amélioré, mais ses années de service décomptées aux termes de ces régimes ont cessé de s'accumuler en mars 2014 quand ce dernier a atteint l'âge et les années de service maximums prévus pour ces régimes. Lorsque M. Bouchard prendra sa retraite, il touchera une pension qui, sur une base actuarielle, équivaldra à la pension à laquelle il aurait eu droit à 65 ans.

M. Tessier participe au volet à cotisations déterminées du RER et au RRC à cotisations déterminées.

États-Unis

Les membres de la haute direction visés américains peuvent participer aux régimes suivants :

- Régime de retraite complémentaire américain à prestations déterminées (RRC américain à prestations déterminées)
- Régime de rémunération différée non admissible (régime non admissible)
- Régime de rémunération différée non admissible établi au cours de l'exercice 2017 (nouveau régime non admissible)
- Régime 401(k) (cotisations historiques uniquement étant donné que ce régime vise M. Hannasch)

À la fin de l'exercice 2016, nous avons mis fin à l'accumulation de prestations aux termes du RRC américain à prestations déterminées et à la participation au régime non admissible pour les membres de la haute direction qui ne sont pas des participants « Top Level » et avons remplacé ce régime par le nouveau régime non admissible.

RRC américain à prestations déterminées

Le RRC américain à prestations déterminées est un régime à prestations déterminées non admissible et non capitalisé offrant un revenu de retraite annuel équivalant à 2 % par année de service décomptée, multiplié par le salaire de base moyen final des trois meilleures années du membre de la haute direction (plus 50 % de l'incitatif annuel, lequel est limité à 100 % du salaire de base, pour les participants « Top Level »), en tenant compte des cotisations équivalentes à celles du participant que la Société verse au régime non admissible et sans tenir compte des prestations de sécurité sociale. L'âge normal de la retraite est de 65 ans, toutefois, les membres de la haute direction peuvent prendre une retraite anticipée à compter de 62 ans sans réduction des prestations et à compter de 55 ans avec réduction des prestations. En cas de cessation des fonctions avant le 55^e anniversaire du participant, les prestations accumulées acquises seront payables à compter de son 65^e anniversaire.

La forme normale de la prestation payable aux termes du RRC américain à prestations déterminées est une rente viagère garantie pendant cinq ans. Dans le cas des participants « Top Level », il s'agira d'une rente viagère garantie durant les cinq premières années et d'une rente réversible à 50 % durant les cinq années suivantes; il n'y a aucune protection en cas de décès après les dix premières années.

Régime non admissible et nouveau régime non admissible

Dans le cadre du régime non admissible et du nouveau régime non admissible, le participant peut reporter le versement de cotisations correspondant à au plus 25 % de son salaire de base et à au plus 100 % de son incitatif annuel avant impôts par le mécanisme de report de versements. Pour les postes de palier inférieur à celui de vice-président, la Société versera dans le régime non admissible un montant équivalant au versement de cotisations différé de l'employé jusqu'à concurrence de la première tranche de 7 % du salaire de base du participant.

À compter du palier de vice-président, aucune cotisation équivalente de l'employeur n'est effectuée dans le cadre du nouveau régime non admissible; à la place, des cotisations correspondant à 8 % du salaire de base du participant sont effectuées à la date à laquelle le participant a été nommé à un poste de haute direction. Les membres de la haute direction qui ne sont pas des participants « Top Level » qui participaient au RRC américain à prestations déterminées et au régime non admissible au moment du gel de ces régimes reçoivent une cotisation d'au moins 8 % qui varie selon la personne. C'est le cas de MM. Davis et Miller, dont la cotisation annuelle de l'employeur s'élève à 20,8 % et à 23,3 %, respectivement.

Les participants choisissent que leurs cotisations soient déposées dans un compte de retraite ou dans un compte de service, ou réparties entre ces deux types de compte. Les cotisations de la Société sont déposées dans des comptes de retraite.

Les participants choisissent d'investir théoriquement leurs cotisations et celles de la Société dans une gamme d'options de placement offertes aux termes des régimes. Les fonds de placement offerts aux termes des régimes sont choisis par la Société et peuvent être modifiés de temps à autre par la Société et au gré de l'administrateur du régime. Les participants peuvent changer les fonds de placement choisis jusqu'à six fois par année.

Les comptes de retraite permettent que le revenu soit payé en un seul versement forfaitaire ou sous forme de rente annuelle étalée sur une période maximale de cinq ans si le participant prend sa retraite, et en un seul versement forfaitaire s'il est mis fin au lien d'emploi du participant avant sa retraite. Les comptes de service présentent les mêmes caractéristiques et permettent également au participant d'avoir accès au revenu cinq ans après le report.

Les régimes ne sont pas capitalisés; toutefois, la Société place des actifs dans une fiducie irrévocable (fiducie rabbin) et tente de reproduire les gains hypothétiques du participant dans ces régimes.

Régime 401(k)

Le régime 401(k) est un régime admissible aux fins de l'impôt capitalisé conformément aux lois applicables. La participation au régime 401(k) cesse généralement lorsqu'un participant adhère au régime non admissible ou au nouveau régime non admissible.

Qui sont les participants

M. Hannasch est un participant « Top Level » qui accumule des prestations aux termes du RRC américain à prestations déterminées et du régime non admissible. Il a également accumulé des prestations aux termes du régime 401(k) avant d'adhérer au régime non admissible. MM. Davis et Miller participent au nouveau régime non admissible, et accumulaient également des prestations aux termes du RRC américain à prestations déterminées et du régime non admissible jusqu'à la date de gel de ces régimes pour les participants autres que les participants « Top Level ».

Tableau des prestations de retraite – régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite gagnées par chacun des membres de la haute direction visés à la fin de l'exercice 2020 aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées de la Société. Les valeurs actuelles des obligations aux titres des prestations déterminées au début et à la fin de l'exercice sont fondées sur les mêmes hypothèses et estimations actuarielles que celles qui sont utilisées pour déterminer nos obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées indiquées dans nos états financiers audités à ces dates.

	Années décomptées (n ^{bres})		Prestations annuelles payables				Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées
			À la fin de l'exercice		À 65 ans					
	RER	RRC	RER	RRC	RER	RRC				
Alain Bouchard	14,17	35,00	55 539 \$	1 911 740 \$	55 539 \$	1 911 740 \$	31 025 200 \$	(1 070 295 \$)	1 793 008 \$	31 747 913 \$
Brian Hannasch	-	18,92	-	868 453 \$	-	1 460 284 \$	11 834 044 \$	809 154 \$	4 948 131 \$	17 591 329 \$
Darrell Davis	-	10,33	-	86 079 \$	-	86 079 \$	943 592 \$	485 886 \$	402 426 \$	1 831 904 \$
Alex Miller	-	3,50	-	35 429 \$	-	35 429 \$	465 143 \$	74 145 \$	253 170 \$	792 458 \$

Prestations annuelles payables

La prestation annuelle correspond à la rente viagère payable à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, en fonction du salaire de base moyen final des trois meilleures années du membre de la haute direction en date du 26 avril 2020 (plus 50 % de l'incitatif annuel, lequel est limité à 100 % du salaire de base pour les membres de la haute direction participant au RRC à prestations déterminées amélioré ou pour un participant « Top Level »), en fonction du nombre d'années décomptées à la fin de l'exercice et à 65 ans. M. Bouchard est actuellement âgé de plus de 65 ans et est présumé prendre sa retraite immédiatement.

Les prestations annuelles indiquées à l'égard de MM. Hannasch, Davis et Miller ne tiennent pas compte de la prestation de retraite correspondante provenant des cotisations équivalentes versées par la Société au régime de rémunération différée non admissible et au régime 401(k) après l'entrée en vigueur du RRC.

La forme normale de la prestation de M. Bouchard est une rente réversible à 66 % garantie pendant cinq ans pour les prestations payables aux termes du RER. Pour les prestations payables aux termes du RRC, la forme normale de la prestation est une rente garantie pendant les cinq premières années, une rente réversible à 50 % pendant les cinq années suivantes et une rente viagère par la suite.

La forme normale de la prestation de MM. Hannasch, Davis et Miller est une rente garantie pendant les cinq premières années. À l'égard des années de service décomptées de M. Hannasch à titre de participant « Top Level », la forme normale de la prestation est une rente garantie pendant les cinq premières années, une rente réversible à 50 % pendant les cinq années suivantes et une rente viagère par la suite.

Variation attribuable à des éléments rémunératoires

La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond à la valeur de la rente projetée acquise durant la période du 28 avril 2019 au 26 avril 2020, en tenant compte de l'incidence sur l'obligation de toute différence entre les gains réels au cours du dernier exercice et les gains estimés et de toute modification du régime.

Variation attribuable à des éléments non rémunératoires

La variation attribuable à des éléments non rémunératoires correspond à la valeur des éléments autres que les éléments rémunératoires, tels que l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les modifications d'hypothèses, les modifications des taux de change ainsi que les autres gains et pertes actuariels réalisés ou subis durant la période du 28 avril 2019 au 26 avril 2020.

Tableau des prestations de retraite – régimes à cotisations déterminées et régimes de rémunération différée

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations gagnées par chacun des membres de la haute direction visés à la fin de l'exercice 2020 aux termes des régimes à cotisations déterminées de la Société et de ses régimes de rémunération différée américains.

Les montants indiqués pour M. Tessier se rapportent à sa participation au régime enregistré de retraite canadien et au RRC à cotisations déterminées.

Les montants indiqués pour MM. Hannasch, Davis et Miller se rapportent à leur participation aux régimes de rémunération différée américains non admissibles et, dans le cas de M. Hannasch, au régime 401(k).

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Alain Bouchard				
Brian Hannasch	6 818 004 \$	142 203 \$	(737 557 \$)	6 222 650 \$
Claude Tessier	269 563 \$	83 567 \$	(43 \$)	353 087 \$
Darrell Davis	5 417 516 \$	161 490 \$	(700 167 \$)	4 878 839 \$
Alex Miller	658 228 \$	159 379 \$	60 185 \$	877 792 \$

Variation attribuable à des éléments rémunératoires

La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond à la valeur des cotisations de la Société effectuées pour la période du 28 avril 2019 au 26 avril 2020.

Variation attribuable à des éléments non rémunératoires

Les éléments non rémunératoires comprennent le rendement des investissements et les cotisations de l'employé ou ses cotisations différées, déduction faite de tout versement de prestations, et incluent l'effet des variations du taux de change.

Cessation des fonctions et changement de contrôle

Nous n'avons pas conclu de contrat d'emploi avec les membres de la haute direction visés. Les conditions d'emploi ainsi que les droits dont un membre de la haute direction visé dispose sont énoncés dans l'offre d'emploi qui lui a été remise au moment de son embauche ou de sa promotion. La lettre d'offre contient une description du rôle, du salaire, des avantages et des vacances et énonce les conditions de participation à nos régimes incitatifs. En cas de cessation des fonctions d'un membre de la haute direction, celui-ci bénéficiera des droits prévus par les lois du territoire où il habite et des conditions prévues dans les documents relatifs aux régimes incitatifs.

Chaque membre de la haute direction est assujéti à des clauses de non-sollicitation et de confidentialité visant à protéger les intérêts d'Alimentation Couche-Tard.

Le tableau ci-dessous présente le traitement réservé à chaque élément de la rémunération en cas de cessation des fonctions.

	Démission	Retraite	Cessation des fonctions pour motif sérieux	Cessation des fonctions sans motif sérieux	Changement de contrôle
Salaire (indemnité de cessation des fonctions)	Aucune	Aucune	Aucune	Tel que prévu par la loi	Tel que prévu par la loi
Incitatif annuel	L'incitatif est perdu	En proportion du temps travaillé au cours de l'exercice jusqu'à la date du départ à la retraite	L'incitatif est perdu	L'incitatif est perdu	En proportion du temps travaillé pendant l'exercice jusqu'à la date de la cessation des fonctions
Unités d'actions	Les unités sont perdues et annulées	Les droits aux UANR en circulation deviennent acquis par anticipation et sont calculés au pro rata et payés dans les 30 jours suivant la date de la retraite Les droits aux UAR en circulation deviennent acquis par anticipation et sont calculés au pro rata et payés dans les 30 jours suivant la date d'évaluation, comme il est établi dans la convention d'attribution (période de rendement de 3 ans)	Les unités sont perdues et annulées	Les droits aux UANR en circulation deviennent acquis par anticipation et sont calculés au pro rata et payés dans les 30 jours suivant la date de la cessation des fonctions Les droits aux UAR en circulation deviennent acquis par anticipation et sont calculés au pro rata et payés dans les 30 jours suivant la date d'évaluation, comme il est établi dans la convention d'attribution (période de rendement de 3 ans)	Les droits aux unités d'actions en circulation deviennent acquis immédiatement et sont payés dans les 5 jours suivant le changement de contrôle Les UAR en circulation sont évaluées en date du changement de contrôle et le pourcentage d'acquisition n'est en aucun cas inférieur à 100 %
Options d'achat d'actions	Les options non acquises sont perdues et annulées	Les options non acquises peuvent être exercées dans les 30 jours suivant la date du départ à la retraite ou jusqu'à la date d'expiration si cette date tombe avant La totalité des options ou des droits aux options sont annulés après cette date	Les options sont perdues et annulées	Les options non acquises peuvent être exercées dans les 90 jours suivant la date de cessation des fonctions ou jusqu'à la date d'expiration si cette date tombe avant La totalité des options ou des droits aux options sont annulés après cette date	Les options non acquises peuvent être exercées dans les 30 jours suivant la date du changement de contrôle La totalité des options ou des droits aux options sont annulés après cette date
Prestations de retraite	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle
Actions aux termes du RAAE	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier (y compris un REER ou un CELI) ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date de la démission	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date du départ à la retraite	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier (y compris un REER ou un CELI) ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date de la cessation des fonctions		
Avantages sociaux	Preennent fin au moment de la démission	Demeurent en vigueur selon ce qui est prévu dans la lettre d'offre du membre de la haute direction	Preennent fin au moment de la cessation des fonctions	Preennent fin au moment de la cessation des fonctions	Preennent fin au moment de la cessation des fonctions

Le tableau suivant indique les montants supplémentaires estimatifs qui auraient été payables à chaque membre de la haute direction visé en cas de cessation de leurs fonctions le 26 avril 2020.

	Démission	Retraite	Cessation des fonctions pour motif sérieux	Cessation des fonctions sans motif sérieux	Changement de contrôle
Alain Bouchard					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	892 142 \$	–	–	892 142 \$
UAR	–	1 575 089 \$	–	1 575 089 \$	1 575 089 \$
Options d'achat d'actions	6 551 065 \$	6 551 065 \$	–	6 551 065 \$	6 551 065 \$
Brian Hannasch					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	2 996 118 \$	–	–	2 996 118 \$
UAR	–	2 742 925 \$	–	2 742 925 \$	2 742 925 \$
Options d'achat d'actions	38 030 628 \$	38 030 628 \$	–	38 030 628 \$	38 030 628 \$
Claude Tessier					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	615 491 \$	–	–	615 491 \$
UAR	–	510 804 \$	–	510 804 \$	510 804 \$
Options d'achat d'actions	1 287 633 \$	1 287 633 \$	–	1 287 633 \$	1 287 633 \$
Darrell Davis					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	488 040 \$	–	–	488 040 \$
UAR	–	301 181 \$	–	301 181 \$	301 181 \$
Options d'achat d'actions	375 664 \$	375 664 \$	–	375 664 \$	375 664 \$
Alex Miller					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	1 136 255 \$	–	–	1 136 255 \$
UAR	–	326 260 \$	–	326 260 \$	326 260 \$
Options d'achat d'actions	127 845 \$	127 845 \$	–	127 845 \$	127 845 \$

Les montants des UAR comprennent uniquement le facteur des années de service de 35 % (voir page 69 pour obtenir de plus amples renseignements à propos du régime d'unités d'actions).

Annexes

Annexe A – Glossaire

Annexe B – Propositions d'actionnaires

Annexe C – Mandat du conseil d'administration

Annexe A

Glossaire

Dans le présent document :

- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- *nous, notre, nos, Société* et *Alimentation Couche-Tard* désignent Alimentation Couche-Tard inc. et ses filiales en propriété exclusive;
- *conseil* désigne notre conseil d'administration;
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des actionnaires 2020;
- *actions de catégorie A* désigne nos actions à droit de vote multiple de catégorie A;
- *actions de catégorie B* désigne nos actions à droit de vote subalterne de catégorie B; et
- *actions* désigne tant les actions de catégorie A que les actions de catégorie B.

Annexe B

Proposition d'actionnaires n° 1 – Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la rémunération des hauts dirigeants

« Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération. »

Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition

Les directives publiées en 2012 par les Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (PRI) et le Pacte mondial des Nations Unies précisent que le recours aux critères ESG peut être un facteur important dans la création et la protection de valeur pour les actionnaires.

Ces objectifs pourraient se résumer ainsi : le taux de présence des femmes dans leurs instances décisionnelles, le taux d'intégration de personnes issues de diverses communautés socioculturelles, les initiatives visant la réduction de la consommation de papier, d'énergie et d'eau, les actions mises de l'avant pour assurer l'employabilité durable de ses différents corps de personnel au regard de l'automatisation des tâches, les différents programmes mis de l'avant pour favoriser la santé et le bien-être des employés, etc.

À cet égard, le MÉDAC mentionne que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, innovent davantage et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et l'ensemble des parties prenantes.

Le MÉDAC suggère que l'intégration d'objectifs financiers dans l'évaluation de la performance et la fixation de la rémunération des hauts dirigeants jouent un rôle crucial dans l'atteinte de tels objectifs. Le MÉDAC croit qu'il serait important de rassurer les actionnaires et les parties prenantes que les critères ESG servent de guide formel dans l'évaluation du rendement du PDG et de son équipe de direction.

Réponse de la Société

La Société comprend l'importance que les actionnaires accordent aux critères ESG et partage leur position à cet égard. Comme le MÉDAC, la Société croit fermement que ces facteurs permettent généralement aux sociétés d'améliorer leur réputation auprès des clients, de s'adapter avec plus d'agilité aux changements, de mieux gérer leurs risques, de favoriser l'innovation et de s'outiller pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Dans cet esprit, la Société a adopté plusieurs initiatives mettant expressément en œuvre les critères ESG afin de faire de son mieux pour assurer sa réussite pérenne en tant qu'entreprise durable. Concrètement, la Société a défini cinq domaines d'intérêt autour desquels s'articulent ses initiatives de développement durable, qui sont axées sur les 17 objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies, à savoir i) faciliter l'accès des clients à des offres de produits frais, sains et durables, ii) investir dans nos gens et exceller dans le recrutement et la formation, iii) réduire notre empreinte environnementale, utiliser les ressources efficacement et contribuer à préserver la planète, iv) avoir un apport positif dans la vie des membres des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et nous nous approvisionnons et v) favoriser une culture fondée sur des valeurs solides dans le respect de normes élevées d'éthique et de conformité. En outre, la Société s'est engagée à demeurer transparente et à rendre des comptes aux actionnaires et aux autres parties prenantes sur ses progrès en matière d'ESG en publiant un rapport annuel sur le développement durable. Les renseignements et données figurant dans ce rapport ont été élaborés conformément aux normes de la Global Reporting Initiative et du Sustainability Accounting Standards Board. Il est indéniable que les considérations liées aux critères d'ESG font partie des objectifs qui façonnent la stratégie d'affaires de la Société.

Comme il est indiqué à la page 61 de notre circulaire, une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction de la Société est directement alignée sur la réussite de notre stratégie d'affaires et, par conséquent, sur des considérations liées aux critères ESG. Plus particulièrement, le paiement de la prime incitative annuelle reflète la réalisation de cibles et d'objectifs ambitieux qui

façonnent notre plan d'affaires annuel et notre stratégie d'affaires. Les objectifs sont quantitatifs et qualitatifs; certains d'entre eux découlent de notre processus de planification stratégique et s'étendent à plus d'un exercice. Pour des raisons de concurrence, à l'instar de nombreux autres émetteurs, nous ne communiquons pas les objectifs individuels particuliers, puisque leur communication pourrait causer un préjudice grave à la Société et affaiblir son avantage concurrentiel.

La Société estime donc que sa manière de communiquer l'importance qu'elle accorde aux critères ESG dans son plan d'affaires stratégique est suffisante pour que les actionnaires et les parties prenantes soient rassurés quant à l'importance que la Société accorde à ces considérations aux fins de l'évaluation du rendement des membres de la haute direction et de la détermination de leur rémunération. Une communication plus précise pourrait affaiblir l'avantage concurrentiel de la Société et, conséquemment, lui causer un préjudice grave.

Pour ces raisons, le conseil d'administration et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Proposition d'actionnaires n° 2 – Indépendance des administrateurs

« Il est proposé que toutes les informations qui ont conduit le conseil à déclarer un administrateur indépendant ou non soit divulguées, dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, en vertu de la réglementation des valeurs mobilières ».

Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition

Dans le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance*, il est demandé que les émetteurs assujettis divulguent le nom des administrateurs qui ne sont pas indépendants et le fondement de cette conclusion. À cet effet, le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit* décrit plusieurs précisions quant à la définition de l'indépendance.

Comme l'écrit le professeur Stéphane Rousseau de l'Université de Montréal, spécialiste en gouvernance :

« De l'avis de plusieurs, l'indépendance des administrateurs à l'égard des dirigeants constitue « un volet essentiel d'une gouvernance efficace ». L'importance accordée à l'indépendance des administrateurs découle de la fonction de surveillance du conseil d'administration. À cet égard, rappelons que le conseil d'administration d'une société ouverte comporte habituellement des administrateurs internes qui font partie de la direction et des administrateurs externes. Il est difficile pour les premiers de s'acquitter de la fonction de surveillance puisque cela équivaut à leur demander d'évaluer leur propre performance objectivement. De plus, ils peuvent éprouver des réticences ou de l'inconfort à critiquer le chef de la direction étant donné son influence sur leur propre carrière. Dans cette perspective, seuls les administrateurs externes sont en mesure de s'acquitter de la fonction de surveillance de la direction. »

Selon le MÉDAC, il faut accroître la divulgation d'information au sujet des différents administrateurs de la société afin de mieux connaître la nature de la relation de chaque administrateur avec l'entreprise, les dirigeants et les actionnaires de contrôle dans le souci de permettre aux actionnaires d'exercer leur droit de vote de manière éclairée et d'améliorer la gouvernance de la société. Ce changement permettra aux actionnaires d'évaluer l'objectivité réelle des administrateurs, notamment lorsqu'ils sont en poste depuis plusieurs années.

Réponse de la Société

La Société respecte, et a toujours respecté, les exigences applicables en matière de communication de l'information se rapportant à la détermination par le conseil de l'indépendance de ses membres, notamment le *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* et le *Règlement 52-110 sur le comité d'audit*.

Le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, a la responsabilité de déterminer l'indépendance des administrateurs. Ils exécutent cette analyse avec grand soin et communiquent l'identité des administrateurs qui ne sont pas indépendants, ainsi que les motifs à l'appui de cette détermination. L'information concernant chaque administrateur, y compris l'occupation principale, la notice biographique et les renseignements sur les conseils et les comités d'autres sociétés ouvertes au sein desquels il siège ou a siégé, est également présentée dans la circulaire.

Le conseil estime donc que l'information communiquée par la Société relativement à la détermination de l'indépendance de ses membres respecte entièrement les lois applicables et contient tous les renseignements pertinents pour permettre aux actionnaires de prendre une décision éclairée aux fins du scrutin. Les intérêts de la Société et ceux de ses actionnaires ne seraient pas servis par la proposition.

Pour ces raisons, le conseil d'administration et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Proposition d'actionnaires n° 3 – Politique d'emploi responsable

« Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique d'emploi responsable en veillant à assurer à ses employés de salaire vital. »

Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition

Pour la société dans son ensemble, les entreprises ont de plus en plus une responsabilité sociale à l'endroit de la communauté au sein de laquelle elle exerce ses activités. Cette responsabilité revêt diverses formes dont notamment d'assurer à ses employés un salaire décent ou vital permettant de couvrir les besoins vitaux d'un travailleur et de sa famille. Ce salaire décent est supérieur au salaire minimum.

Le MÉDAC pense que l'exploitation des points de service de Couche-Tard reposent sur le bon nombre d'employés ne gagnant que le salaire minimum. Les actionnaires privilégient de plus en plus les entreprises témoignant d'un engagement sérieux en matière de responsabilité sociale.

Selon le MÉDAC, l'adhésion à une politique de salaire vital contribue à renforcer l'engagement des employés et les aide à donner du sens à leur travail. Les bénéficiaires peuvent prendre la forme d'un service à la clientèle de meilleure qualité, une performance plus élevée, une diminution du taux d'absentéisme, un taux de rétention plus élevé et une productivité accrue.

L'adhésion à une politique de salaire vital permet de plus de véhiculer auprès des employés et des consommateurs un message fort d'une entreprise socialement responsable et respectueuse de ses employés.

Réponse de la Société

La Société partage la position du MÉDAC sur la responsabilité sociale envers la collectivité au sein de laquelle elle exerce ses activités. Comme il a déjà été mentionné, la Société a pris des mesures concrètes afin d'atteindre des objectifs de développement durable et, à cet égard, nous invitons les actionnaires à consulter notre rapport sur le développement durable.

Plus particulièrement, la Société s'est engagée à fournir à ses employés un salaire concurrentiel et des possibilités d'avancement professionnel. La direction comprend qu'un « salaire vital » correspond à un standard supérieur à celui du salaire minimum. Cependant, il s'agit d'un standard subjectif et, au bout du compte, d'une question de politique publique qui, de l'avis de la direction, serait traitée de manière plus appropriée et plus efficace par la législation ou la réglementation.

La direction estime que l'approche de la Société en matière de rémunération est alignée sur les pratiques sectorielles normales. L'élaboration des politiques et des pratiques en matière de rémunération de la Société est un processus complexe qui comporte inévitablement l'établissement d'un équilibre entre les intérêts d'un certain nombre de parties prenantes, dont les employés et les actionnaires, et la prise en considération de facteurs propres au marché. Les échelles salariales de la Société sont ajustées en fonction des considérations relatives au marché afin de recruter et de retenir des talents dans un domaine donné. En tant que détaillant ayant d'importants besoins en personnel et exerçant ses activités dans un environnement concurrentiel, la Société doit offrir des salaires alléchants pour répondre à ses besoins en matière de recrutement, et ce, tout en exerçant ses activités selon les mêmes règles du jeu que les autres détaillants.

Nous offrons une formation à nos employés afin de favoriser le développement de leur carrière et d'améliorer leur possibilité de rémunération.

Pour ces raisons, le conseil d'administration et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

Proposition d'actionnaires retirée – Divulgence ventilée des résultats de votes par catégories d'actions

« Il est proposé que l'entreprise divulgue les résultats de vote d'une manière distincte selon leur classe, soit celle conférant un droit de vote unique et celle conférant plusieurs droits de vote. »

Argumentaire présenté par le MÉDAC à l'appui de sa proposition

Selon la circulaire parue en 2019, les actions comportant des droits de vote limités (une action = un vote), soit celles majoritairement détenues par le grand public, représentent 25,6 % de l'ensemble des votes pouvant être exercés alors qu'elles constituent 74,37 % de toutes les actions en circulation.

Actuellement, les résultats des votes sont divulgués sans aucune distinction. Le MÉDAC croit qu'il serait important que ces résultats soient divulgués de manière séparée afin de permettre de vérifier l'alignement des préoccupations des détenteurs des deux types d'actions. Comme mentionné dans les récentes propositions du MÉDAC, les actions avec droit de votes multiples offrent des avantages intéressants tant pour les investisseurs dominants que minoritaires « pour autant que le cadre juridique et les principes de gouvernance assurent une protection adéquate aux actionnaires minoritaires ».

Pour assurer cette protection adéquate, les actionnaires minoritaires ont besoin d'avoir accès, de manière directe et rapide, aux résultats de leurs votes afin d'être sûrs que leurs voix soient bien entendues et conduisent à des actions pour mieux répondre à leurs attentes. Le MÉDAC souligne que son expérience des dernières années montrait que les détenteurs des deux types d'actions peuvent ne pas partager les mêmes préoccupations. Soulignons les cas de l'implantation du vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, le renouvellement du mandat d'un administrateur ou de plusieurs administrateurs, un meilleur équilibre des sexes au sein des conseils d'administration. Aussi, cette pratique est maintenant en place chez Québecor, Cogeco et Power Corporation, notamment, à la suite de la proposition du MÉDAC. Qui plus est, comme les données visées sont aisément accessibles, cette mesure ne coûte pratiquement rien.

De l'avis du MÉDAC, une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi des actions entreprises par l'entreprise pour répondre à leurs attentes et pourrait favoriser un dialogue plus soutenu entre les deux catégories d'actionnaires. Elle pourrait même permettre de fidéliser les actionnaires minoritaires et ainsi développer une harmonie de pensée et une confiance mutuelle pouvant être des plus utiles dans les moments difficiles que peut traverser toute organisation.

Réponse de la Société

À la suite de discussions avec la Société et compte tenu de la prochaine conversion automatique de chaque action de catégorie B en une action de catégorie A entièrement libérée et non susceptible d'appel subséquent (à la date à laquelle nos quatre cofondateurs auront atteint l'âge de 65 ans) en 2021, le MÉDAC a convenu de retirer sa proposition. Il maintient néanmoins sa position sur le caractère souhaitable de la communication des voix exprimées par catégorie d'action et a demandé que la Société reproduise la proposition retirée dans la circulaire à titre d'information.

Par ailleurs, en réponse à la proposition et malgré le retrait de celle-ci, le conseil d'administration a examiné la position du MÉDAC et demeure d'avis que la communication des résultats du vote de manière distincte lorsque aucun vote distinct par catégorie n'est tenu à une assemblée n'est ni nécessaire ni utile. Seul un petit nombre de sociétés communiquent les résultats du vote par catégorie, généralement lorsqu'une catégorie particulière d'actionnaires doit voter à l'égard d'un certain nombre d'administrateurs représentant cette catégorie. Cette situation ne s'applique pas à nous, puisque tous nos actionnaires, sans égard à la catégorie, peuvent voter à l'égard de chaque administrateur. En effet, la communication des résultats du vote des actionnaires selon la catégorie ne procurerait aucune information utile aux investisseurs et, de plus, pourrait donner à croire aux porteurs d'actions de catégorie B qu'ils peuvent exercer un droit de vote distinct en tant que catégorie sur des questions à l'égard desquelles un tel droit n'existe pas. Cette position est conforme à la législation applicable, qui n'exige pas la communication des résultats du vote par catégorie d'action, mais qui contient par ailleurs certaines dispositions portant sur la protection des actionnaires.

Il a été convenu avec le MÉDAC qu'aucun vote ne serait tenu à l'égard de cette proposition à l'assemblée.

Charte du conseil d'administration

I. Mandat

Le conseil d'administration surveille la gestion de l'activité commerciale et des affaires internes de la Société dans le but d'accroître la valeur à long terme du placement des actionnaires. Il prend les décisions importantes en matière de politiques et examine le rendement et l'efficacité de la direction à qui il confie le pouvoir et la responsabilité d'administrer les affaires courantes de la Société.

Conformément à la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et les règlements de la Société, le conseil d'administration peut déléguer certaines tâches et responsabilités à des comités du conseil, cependant, une délégation de tâches ne dégage pas le conseil de ses responsabilités générales en matière de gestion de la Société.

II. Responsabilités

En plus de prendre les décisions qui, conformément à la loi, relèvent de sa compétence, le conseil d'administration a pour principales responsabilités de :

A. Planification stratégique

1. Revoir et approuver le plan et les priorités stratégiques de la Société en tenant compte des opportunités et des risques, de sa stratégie financière et fiscale et de son plan d'affaires.
2. Revoir et discuter du plan et des priorités stratégiques de la Société dans le cadre d'une rencontre annuelle avec les hauts dirigeants.
3. Évaluer le rendement de la Société en regard du plan stratégique et du plan d'affaires et, notamment, examiner ses résultats d'exploitation en fonction des objectifs fixés.

B. Ressources humaines

4. S'assurer que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société.
5. Déterminer la taille et la composition du conseil d'administration et de ses comités en fonction des compétences, des aptitudes et des qualités personnelles que l'on doit retrouver chez les membres du conseil, et ce, afin d'assurer un bon fonctionnement de la prise de décision.
6. Approuver et soumettre la liste des candidats proposés par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise aux postes d'administrateur, en vue de leur élection par les actionnaires.
7. S'assurer d'une planification efficace de la relève des hauts dirigeants de la Société, y compris leur nomination et leur rémunération.
8. S'assurer d'une évaluation annuelle du rendement du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, en tenant compte des attentes du conseil et des objectifs qui ont été fixés par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

C. Finance et contrôles internes

9. Réviser les principaux risques associés aux activités de la Société, identifiés par la direction, et voir à ce qu'ils soient gérés efficacement. Les principaux risques sont révisés dans le cadre des réunions trimestrielles du comité d'audit et du conseil d'administration.
10. S'assurer de l'intégrité et de la qualité des systèmes de contrôles internes et de gestion de la Société.
11. Adopter une politique de communication comprenant une divulgation complète de toute affaire d'importance rattachée aux activités de la Société, en particulier en ce qui a trait à la façon dont celle-ci interagit avec les analystes et le public. Cette politique doit prévoir des mesures pour éviter la communication sélective d'information.

D. Gouvernance

12. Élaborer les politiques et les pratiques de la Société en matière de gouvernance et réviser les structures et procédures de gouvernance en fonction des normes actuelles de gouvernance et selon les meilleures pratiques de gouvernance applicables.
13. Approuver la nomination de l'administrateur principal suivant la recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.
14. Élaborer et approuver des descriptions de poste pour le président du conseil, les présidents de chaque comité et l'administrateur principal.
15. Adopter un code de conduite et de déontologie écrit, applicable aux dirigeants et aux salariés de la Société, le réviser et le modifier au besoin. Le conseil d'administration est responsable de l'application du code de conduite. Le conseil, ou un comité du conseil, peut consentir des dérogations au code aux administrateurs ou aux membres de la haute direction.
16. En collaboration avec l'administrateur principal, mettre en œuvre une procédure pour évaluer l'efficacité et l'apport du conseil et de ses membres, ainsi que des comités du conseil et de leurs membres.

17. Examiner et approuver le contenu d'importants documents d'information, y compris la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations de la direction, de même que tout autre document qui doit être divulgué ou déposé par la Société auprès des autorités réglementaires compétentes.
18. S'assurer que des mesures appropriées soient mises en œuvre pour favoriser la communication avec les clients, les employés, les actionnaires, les investisseurs et le public.

III. Composition du conseil

Le conseil d'administration se compose d'une majorité d'administrateurs indépendants conformément aux lois, règles et règlements applicables.

Un administrateur indépendant est nommé, sur recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, pour agir à titre d'administrateur principal lorsque le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, conformément aux lois, règles et règlements applicables.

IV. Durée du mandat

Les membres du conseil d'administration sont élus par les actionnaires sur recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise afin d'exercer leur mandat à compter de la date de leur nomination, et ce, jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient ainsi nommés en conformité aux lois et règlements de la Société.

V. Procédures relatives aux réunions

Les réunions du conseil d'administration sont convoquées et se déroulent tel qu'il est établi par les règlements de la Société. La direction de la Société s'assure que la documentation pertinente est remise à chacun des administrateurs dans un temps opportun afin de permettre à ces derniers d'en prendre connaissance pour assurer un déroulement harmonieux des réunions.

Les administrateurs indépendants devraient tenir des réunions périodiques sans les administrateurs non indépendants et les membres de la direction. À défaut, les administrateurs indépendants doivent établir des processus pour favoriser une discussion ouverte et franche entre les administrateurs indépendants.

VI. Quorum

Tel qu'établi par les règlements de la Société.

VII. Secrétaire

À moins qu'il n'en soit décidé autrement par résolution du conseil d'administration, le secrétaire de l'entreprise agit à titre de secrétaire du conseil d'administration.

VIII. Vacances

Tel qu'établi par la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) ainsi que les règlements de la Société.