



AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

**Circulaire de sollicitation de
procurations par la direction**



ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ QUE l'assemblée générale annuelle (l'« **assemblée** ») des actionnaires d'Alimentation Couche-Tard inc. (la « **Société** ») se tiendra à l'Hôtel Sheraton Laval (salon Laval 3) situé au 2440 Autoroute des Laurentides, ville de Laval, province de Québec, le **mardi 19 septembre 2017 à 14h00** (HAE), aux fins suivantes :

- 1) recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 30 avril 2017 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
- 2) élire les administrateurs de la Société pour l'année qui vient;
- 3) nommer PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs de la Société et autoriser le conseil d'administration de la Société à fixer leur rémunération;
- 4) examiner les propositions présentées par un actionnaire et reproduites à l'annexe B de la circulaire; et
- 5) traiter toute autre affaire qui pourrait être valablement soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

La Société a opté pour l'emploi des règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier relatif aux documents de l'assemblée qui sont distribués dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires. Plutôt que de recevoir la circulaire de la direction jointe aux présentes et le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, les actionnaires recevront un avis de convocation accompagné d'instructions leur permettant d'avoir accès en ligne aux autres documents de l'assemblée. La circulaire de la direction jointe aux présentes et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur Internet à l'adresse <http://corpo.couche-tard.com/relations-investisseurs/rapports-annuels-trimestriels/> ou sous le profil de la Société sur SEDAR à www.sedar.com. Il est conseillé aux actionnaires de revoir les documents relatifs à l'assemblée avant de voter.

Tout actionnaire qui désire recevoir une copie papier des documents de l'assemblée doit faire cette demande par téléphone au numéro sans frais 1 (888) 433-6443 s'il est en Amérique du Nord ou au (416) 682-3860 s'il est à l'extérieur de l'Amérique du Nord ou par courriel au demandes_n&a@canstockta.com.

Les demandes de copies papier des documents de l'assemblée devraient être faites le plus tôt possible, mais doivent être reçues par la Société au plus tard le **8 septembre 2017** afin d'accorder aux actionnaires suffisamment de temps pour recevoir et revoir les documents de l'assemblée et pour retourner le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote dans les délais prescrits.

Si vous ne pouvez assister à l'assemblée, veuillez exercer votre droit de vote en signant et en retournant dans l'enveloppe affranchie prévue à cette fin le formulaire de procuration joint à cet

effet. Vous pouvez également remettre votre procuration au secrétaire de l'assemblée immédiatement avant le début de l'assemblée.

PAR ORDRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le directeur principal, affaires juridiques et
secrétaire corporatif,

(s) *Sylvain Aubry*

Sylvain Aubry

Laval (Québec), le 28 juillet 2017

Chers actionnaires,

Nous avons le plaisir de vous inviter à l'Assemblée générale des actionnaires d'Alimentation Couche-Tard inc. (l'« Assemblée ») qui aura lieu le mardi 19 septembre 2017 à 14 h 00 (HAE) à l'Hôtel Sheraton Laval, 2440 Autoroute des Laurentides, Laval (Québec).

Le parcours pour devenir la destination préférée mondialement pour l'achat de marchandises et de carburant se poursuit alors que nous nous efforçons de faire grandir notre marque à travers le monde. L'année financière 2017 a été une année marquée d'importantes contributions provenant de nos acquisitions et de notre croissance organique soutenue.

Nous entamerons l'année financière 2018 en continuant à nous concentrer sur les trois piliers de notre plateforme mondiale : service rapide et chaleureux, produits pour les gens pressés et visites sans soucis. Comme marque mondiale unifiée, nous serons plus puissants que la combinaison de nos marques individuelles. Nous bénéficierons encore plus de nos économies d'échelle, de notre présence et de notre expertise internationale tout en continuant à nous concentrer sans relâche sur nos clients. C'est sur ce principe que nous allons continuer à bâtir nos plans pour cette nouvelle année.

Cette année, nous désirons attirer votre attention sur le leadership de monsieur Jean Turmel, qui, après mûre réflexion, a décidé de quitter ses fonctions à titre de membre de notre Conseil d'administration. Monsieur Turmel est le fondateur et président de Perseus Capital inc., une société de gestion de portefeuilles. Sa contribution à notre conseil d'administration a été grandement appréciée et nous voulons le remercier de son temps et de la façon dont il s'est investi au cours des 15 dernières années.

Cette assemblée est l'occasion de rencontrer, d'écouter et de questionner les personnes qui ont la responsabilité de la performance de la Société. Nous vous remercions de votre soutien continu et nous espérons vous y voir.

Bien à vous,

Alain Bouchard
Fondateur et président exécutif
du Conseil d'administration

Brian Hannasch
Président et chef de la direction

TABLE DES MATIÈRES

1. PROCÉDURES DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS	1
2. CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION	1
3. PROCURATIONS.....	1
SOLLICITATION DE PROCURATIONS.....	1
INSTRUCTIONS À L'INTENTION DES ACTIONNAIRES NON-INSCRITS	2
4. ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE.....	2
DROITS DE CONVERSION	3
PROTECTION EN CAS D'OFFRE PUBLIQUE D'ACHAT.....	3
ACTIONS À VOTE MULTIPLE	3
PRINCIPAUX PORTEURS DE TITRES	5
5. RAPPORT DE LA DIRECTION ET ÉTATS FINANCIERS	5
6. CANDIDATS À L'ÉLECTION À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR.....	6
BIOGRAPHIES DES ADMINISTRATEURS.....	6
7. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	17
RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES	17
TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	18
ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE. 19	
8. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	20
PHILOSOPHIE DE RÉMUNÉRATION	20
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION.....	20
CONSULTANTS EN RÉMUNÉRATION – RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION.....	21
COMPOSITION DU GROUPE DE RÉFÉRENCE.....	22
COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION	22
ÉVALUATION DES RISQUES LORS DE L'ÉTABLISSEMENT DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION	24
RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION POUR L'EXERCICE 2017	25
VENTILATION DU PROGRAMME D'INCITATIF ANNUEL POUR L'EXERCICE 2017	25
9. DÉTAILS SUR LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION	27
TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS.....	27
REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PERFORMANCE.....	30
PLAN INCITATIF À LONG TERME – RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS FICTIVES	30
PLAN INCITATIF À LONG TERME – RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS	31
ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS ET ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS	34
ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE. 35	
TITRES POUVANT ÊTRE ÉMIS EN VERTU DU PLAN DE RÉMUNÉRATION FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	36
INFORMATION SUR LE PLAN DE RÉMUNÉRATION FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	36

10. PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE	36
CANADA.....	36
ÉTATS-UNIS.....	37
NORVÈGE	38
11. RÉGIE D'ENTREPRISE.....	39
12. AUDITEURS.....	40
NOMINATION ET RÉMUNÉRATION DES AUDITEURS	40
HONORAIRES LIÉS À L'AUDIT ET AUTRES FRAIS CONNEXES	40
13. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES	41
14. AUTRES QUESTIONS	41
15. INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE	41
16. APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	41
ANNEXE A	A-1
CONSEIL D'ADMINISTRATION	A-1
MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	A-1
DESCRIPTIONS DE POSTE	A-3
SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION	A-3
ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	A-4
PRÉAVIS POUR LA PROPOSITION DE CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR	A-5
DIVERSITÉ ENTRE LES GENRES ET MANDAT D'ADMINISTRATEUR.....	A-5
GRILLE DE COMPÉTENCES.....	A-6
POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE.....	A-7
ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE	A-7
RÔLES ET RESPONSABILITÉS DU PRÉSIDENT EXÉCUTIF DU CONSEIL ET DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	A-8
PLANIFICATION DE LA RELÈVE POUR LE CHEF DE LA DIRECTION ET LES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION.....	A-9
RÉMUNÉRATION	A-9
POLITIQUE DE RECOUVREMENT DE LA RÉMUNÉRATION.....	A-9
POLITIQUE ANTI-COUCVERTURE	A-10
EXIGENCES EN MATIÈRE D'ACTIONNARIAT	A-10
AUTRES COMITÉS DU CONSEIL.....	A-11
ÉVALUATION DU CONSEIL, DES COMITÉS ET DES MEMBRES.....	A-11
ÉTHIQUE COMMERCIALE	A-12
RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENT.....	A-12
ANNEXE B.....	B-1

1. PROCÉDURES DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

La Société a opté pour l'emploi des règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier relatif aux documents qui sont distribués en vue de l'assemblée. Au lieu de recevoir la présente circulaire avec un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote, les actionnaires recevront un avis de convocation accompagné d'instructions leur permettant d'avoir accès en ligne aux documents relatifs à l'assemblée. La Société a transmis l'avis de convocation et le formulaire de procuration directement aux actionnaires inscrits. La Société a l'intention d'acquitter les frais des intermédiaires qui livrent l'avis de convocation, le formulaire d'instructions de vote et les autres documents relatifs à l'assemblée aux actionnaires non inscrits.

La présente circulaire et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur internet à l'adresse <http://corpo.couche-tard.com/relations-investisseurs/rapports-annuels-trimestriels/> ou sur le site des Autorités canadiennes en valeurs mobilières à l'adresse www.sedar.com.

Si vous désirez recevoir par la poste, sans frais, un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée, vous devez en faire la demande.

Tout actionnaire qui désire recevoir une copie papier des documents relatifs à l'assemblée doit en faire la demande par téléphone au numéro sans frais 1 (888) 433-6443 s'il est en Amérique du Nord, ou au (416) 682-3860 s'il est à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel au demandes_n&a@canstockta.com.

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 8 septembre 2017 afin d'en assurer la réception en temps opportun. Si vous demandez à recevoir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée, veuillez noter qu'aucun autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote ne vous sera transmis. Veuillez conserver celui reçu avec l'avis de convocation aux fins de l'exercice des droits de vote.

Pour obtenir un exemplaire imprimé des documents après la date de l'assemblée, veuillez appeler au 1 (888) 433-6443.

2. CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA DIRECTION

La présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction (la « circulaire ») est fournie dans le cadre de la sollicitation de procurations faite par la direction d'Alimentation Couche-Tard inc. (la « Société ») en vue de leur utilisation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société (et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement) (l'« assemblée ») qui se tiendra le mardi 19 septembre 2017, à 14 h 00 (heure locale), à l'endroit et aux fins mentionnés dans l'avis de convocation à l'assemblée ci-joint (l'« avis »). Sauf indication contraire, l'information contenue aux présentes est donnée en date du 7 juillet 2017.

3. PROCURATIONS

Sollicitation de procurations

Les formulaires de procuration dûment remplis doivent être déposés auprès de la Société de fiducie CST, l'agent des transferts de la Société, au 2001, boulevard Robert-Bourassa, bureau 1600, Montréal (Québec) Canada H3A 2A6, au plus tard à 17 h, heure avancée de l'Est, le 15 septembre 2017, ou en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au plus tard deux jours ouvrables (excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'ajournement ou le report de l'assemblée. Les formulaires d'instructions de vote dûment remplis doivent être retournés selon les instructions figurant sur le

formulaire. Le président de l'assemblée peut, à sa discrétion et sans avis, reporter la date limite pour exercer les droits de vote rattachés aux procurations ou renoncer à cette date.

L'actionnaire qui signe la procuration ci-jointe a le pouvoir de la révoquer en tout temps avant son utilisation, et ce, de toutes les manières autorisées par la loi, y compris au moyen d'un acte écrit signé par lui ou par son mandataire autorisé par écrit ou, s'il s'agit d'une personne morale, au moyen d'un acte écrit signé par un dirigeant ou un mandataire autorisé par écrit. Cet acte doit être déposé au bureau de l'agent des transferts de la Société en tout temps jusqu'à quarante-huit heures avant l'assemblée à laquelle la procuration doit être utilisée, ou auprès du secrétaire de l'assemblée le jour même de l'assemblée.

Un actionnaire a le droit de nommer pour le représenter une personne (qui n'est pas obligatoirement un actionnaire de la Société) autre que celles désignées par la direction de la Société et dont le nom est indiqué dans le formulaire de procuration ci-joint, afin qu'elle assiste et agisse à l'assemblée en son nom. L'actionnaire peut exercer ce droit, soit en inscrivant le nom de la personne choisie dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire de procuration, soit en remplissant un autre formulaire de procuration approprié.

La présente sollicitation de procurations par la direction de la Société est faite par la poste. La Société peut également, sur demande, rembourser aux courtiers et aux autres personnes détenant des actions à titre de prête-nom les frais raisonnables engagés pour l'envoi des documents de procuration aux propriétaires véritables d'actions de la Société. Les frais de cette sollicitation seront pris en charge par la Société, conformément à la réglementation applicable.

Instructions à l'intention des actionnaires non-inscrits

L'actionnaire non inscrit peut exercer les droits de vote rattachés aux actions qui sont détenues par son prête-nom de deux façons. Les lois et règlements sur les valeurs mobilières applicables exigent que le prête-nom d'un actionnaire non inscrit demande les instructions de vote de celui-ci avant l'assemblée. L'actionnaire non inscrit recevra de la part de son prête-nom une demande d'instructions de vote à l'égard du nombre d'actions que celui-ci détient. La demande d'instructions de vote envoyée par le prête-nom contiendra des instructions relatives à la signature et au renvoi du document, que l'actionnaire non inscrit devrait lire et suivre soigneusement pour s'assurer que les droits de vote rattachés à ses actions seront exercés comme il l'entend à l'assemblée. L'actionnaire non inscrit qui souhaite que les droits de vote rattachés à ses actions soient exercés en son nom doit par conséquent suivre les instructions relatives au vote fournies par son prête-nom.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite exercer les droits de vote rattachés à ses actions en personne à l'assemblée doit inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur la demande d'instructions de vote afin de se désigner comme fondé de pouvoir et suivre les instructions de son prête-nom en ce qui concerne la signature et le renvoi du document. L'actionnaire non inscrit ne devrait pas remplir les autres parties du formulaire qui lui a été envoyé par son prête-nom puisqu'il exercera lui-même les droits de vote rattachés à ses actions à l'assemblée.

4. ACTIONS COMPORTANT DROIT DE VOTE

Les actions de la Société comportant droit de vote sont les actions à vote multiple catégorie A (les « actions à vote multiple ») et les actions à droit de vote subalterne catégorie B (les « actions à vote subalterne »). Au 7 juillet 2017, 147 766 540 actions à vote multiple et 420 685 723 actions à vote subalterne de la Société étaient émises et en circulation. Chaque action à vote multiple comporte dix droits de vote, et chaque action à vote subalterne comporte un droit de vote relativement à toutes les questions soumises à l'assemblée. Par conséquent, le pourcentage de l'ensemble des droits de vote rattachés aux actions à vote multiple est de 77,84 % et de 22,16 % pour les actions à vote subalterne.

Droits de conversion

Chaque action à vote multiple est convertible, en tout temps au gré du porteur, en une action à vote subalterne entièrement libérée et non susceptible d'appels subséquents. Chaque action à vote subalterne sera automatiquement convertie en une action à vote multiple entièrement libérée et non susceptible d'appels subséquents à la plus rapprochée des dates suivantes, à savoir : (i) la date à laquelle chacun des porteurs majoritaires (définis dans les statuts de la Société comme étant MM. Alain Bouchard, Richard Fortin, Réal Plourde et Jacques D'Amours) auront atteint l'âge de 65 ans, ou (ii) la date à laquelle les porteurs majoritaires détiendront collectivement, directement ou indirectement, moins de 50 % des droits de vote rattachés à la totalité des actions en circulation comportant droit de vote de la Société.

Protection en cas d'offre publique d'achat

Dans le cas où une offre, au sens attribué à ce terme dans les statuts de la Société (une « offre »), est faite aux porteurs des actions à vote multiple, chaque action à vote subalterne devient convertible au gré du porteur en une action à vote multiple, et ce, dans l'unique but de permettre au porteur d'accepter l'offre suivant les modalités et les conditions de celle-ci. Selon les statuts de la Société, le terme « offre » s'entend d'une offre visant les actions à vote multiple qui, si elle était adressée à des porteurs résidant au Québec, constituerait une offre publique d'achat, une offre publique d'échange ou une offre publique de rachat aux termes de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec) (telle qu'elle est actuellement en vigueur ou telle qu'elle peut être ultérieurement modifiée ou adoptée de nouveau). Toutefois, une offre au sens des statuts ne comprend pas ce qui suit : a) une offre faite à tous les porteurs d'actions à vote subalterne au même moment, au même prix et selon les mêmes modalités; et b) une offre qui, en vertu d'une ou de plusieurs dispenses obtenues aux termes de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec), n'a pas à être présentée à tous les porteurs d'actions à vote multiple. Si l'offre est présentée par une personne qui n'est pas un porteur majoritaire ou par un porteur majoritaire à une personne qui n'est pas un porteur majoritaire, sur le fondement de la dispense pour placement d'un bloc de contrôle prévue par la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec), le prix d'offre ne doit pas dépasser 115 % du cours moyen des actions à vote multiple ou, s'il y est inférieur, du cours moyen des actions à vote subalterne, calculé suivant une formule déterminée. Le droit de conversion rattaché aux actions à vote subalterne est assujéti à la condition selon laquelle, à la date d'expiration d'une offre, toute action à vote subalterne convertie en action à vote multiple dont l'initiateur n'a pas pris livraison et réglé le prix est réputée ne jamais avoir été convertie et être demeurée une action à vote subalterne. Les statuts de la Société contiennent des dispositions concernant la procédure de conversion à respecter dans le cas où une offre est présentée.

Actions à vote multiple

Les porteurs d'actions à vote multiple et les porteurs d'actions à vote subalterne faisant partie de la liste des actionnaires à la fermeture des bureaux le 24 juillet 2017 (la « date de référence ») auront le droit de voter à l'assemblée à l'égard de toutes les questions pouvant être régulièrement soumises à l'assemblée. Pour être habilité à voter, le porteur d'actions à vote multiple ou d'actions à vote subalterne ayant acquis ses actions après cette date doit, au moins dix jours avant l'assemblée, demander à la Société l'inscription de son nom sur la liste des actionnaires habilités à voter. Si deux personnes ou plus détiennent conjointement des actions, celles d'entre elles qui assistent à l'assemblée peuvent, en l'absence des autres, exercer les droits de vote rattachés à ces actions. Cependant, si deux codétenteurs ou plus sont présents ou représentés par un fondé de pouvoir à l'assemblée et veulent y voter, ils ne peuvent le faire que comme une seule et même personne. Si plus d'un codétenteur est présent ou représenté par un fondé de pouvoir, le vote doit être conjoint et dans le même sens.

Suite à une mise à jour de la convention entre actionnaires de la Société intervenue en décembre 1987 entre, notamment, Développements Orano inc. (« Orano »), dont l'actionnaire majoritaire est M. Alain Bouchard et les autres actionnaires sont MM. Jacques D'Amours, Richard Fortin et Réal Plourde,

et Metro inc.¹⁾ (« Metro »), les parties à la convention, dans la continuité de leurs relations passées, ont conclu une convention entre actionnaires révisée le 8 mars 2005 à l'égard de leur participation dans la Société. À la suite d'une restructuration du capital-actions d'Orano intervenue le 14 octobre 2008, les actions de la Société qui étaient détenues par Orano, dont les actionnaires étaient MM. Bouchard, D'Amours, Fortin et Plourde, sont maintenant détenues par Orano et des sociétés de portefeuille contrôlées respectivement par MM. Jacques D'Amours, Richard Fortin et Réal Plourde (les « sociétés de portefeuille »). À la suite de cette restructuration, Metro, Orano et les sociétés de portefeuille ont conclu une convention entre actionnaires révisée à l'égard de leur participation dans la Société. Les droits et obligations des parties aux termes de cette convention entre actionnaires révisée sont essentiellement les mêmes que ceux prévus à la convention de 2005, dont les principaux sont énoncés ci-après :

- (i) Metro détient un droit de préemption lui permettant de prendre part aux nouvelles émissions d'actions de la Société afin de maintenir son pourcentage de participation dans cette dernière;
- (ii) Metro a le droit de proposer la candidature d'une personne à l'élection au conseil d'administration de la Société aussi longtemps que Metro détiendra 5 % ou plus du total des actions en circulation de la Société sur une base diluée. Actuellement, le représentant désigné par Metro au conseil d'administration de la Société est M. Jean Élie, lequel n'est pas un employé de Metro et n'est aucunement lié à Metro, exception faite de la présente désignation;
- (iii) Metro, Orano et les sociétés de portefeuille se sont engagées à ne pas vendre ou transférer directement ou indirectement les actions de la Société qu'elles détiennent sans avoir obtenu au préalable le consentement écrit des autres;
- (iv) Metro, Orano et les sociétés de portefeuille détiennent un droit de première opportunité réciproque sur les actions que l'une d'elles voudrait vendre ou céder, sous réserve de certaines conditions; et
- (v) Metro, Orano et les sociétés de portefeuille détiennent un droit de premier refus réciproque sur la vente et le transfert des actions de la Société qu'elles détiennent, sous réserve de certaines exceptions relatives aux transferts aux cessionnaires autorisés (y compris MM. Alain Bouchard, Jacques D'Amours, Richard Fortin et Réal Plourde).

La convention entre actionnaires prévoit sa résiliation si l'une ou l'autre de Metro ou d'Orano et les sociétés de portefeuille (ces dernières étant considérées collectivement) détenaient moins de 5 % des actions émises et en circulation du capital-actions de la Société sur une base diluée.

Suivant la restructuration d'Orano, cette dernière et les sociétés de portefeuille, ainsi que MM. Bouchard, D'Amours, Fortin et Plourde (les « personnes physiques »), ont signé une convention de vote selon laquelle la personne physique en cause et sa société de portefeuille se sont engagées à exercer les droits de vote rattachés aux actions de la Société qu'elles détiennent, directement ou indirectement, en faveur de l'élection de chacune des personnes physiques, à la condition que la personne physique en cause détienne, directement ou indirectement, un minimum de 4 500 000 actions de la Société. Advenant le cas où l'une des personnes physiques tomberait sous ce seuil de détention, la convention de vote cessera de s'appliquer à son égard, bien qu'elle puisse éventuellement rehausser sa détention au-delà de ce seuil. Par contre, la convention de vote continuera d'avoir plein effet entre les autres parties à cette convention.

Le 8 avril 2016, la convention entre actionnaires a été modifiée afin d'inclure un droit mutuel de monétisation. Ce droit permet à chaque actionnaire, à sa discrétion et sans avoir à obtenir le consentement des autres actionnaires, de monétiser la totalité ou une partie des actions ou des titres convertibles de la Société qu'ils détiennent.

¹⁾ Le 20 mars 2017, Metro inc. a cédé toutes les actions qu'elle détenait dans Alimentation Couche-Tard inc. à Les Placements Metro Canada inc., une de ses filiales détenues en propriété exclusive.

Principaux porteurs de titres

À la connaissance des dirigeants et des administrateurs de la Société, les seules personnes qui sont propriétaires véritables d'actions de la Société comportant plus de 10 % des droits de votes se rattachant à toute catégorie d'actions comportant droit de vote en circulation de la Société, ou qui exercent une emprise sur de telles actions, sont les suivantes :

Nom	Nombre d'actions à vote multiple détenues en propriété véritable ou sur lesquelles une emprise est exercée	Pourcentage d'actions à vote multiple en circulation	Nombre d'actions à vote subalterne détenues en propriété véritable ou sur lesquelles une emprise est exercée	Pourcentage d'actions à vote subalterne en circulation
Alain Bouchard	57 676 422 ¹⁾	39,03 %	8 913 002 ²⁾⁹⁾	2,12 %
Jacques D'Amours	32 020 808 ³⁾	21,67 %	150 000	0,04 %
Richard Fortin	16 394 130 ⁴⁾	11,09 %	1 431 900 ⁵⁾	0,34 %
Réal Plourde	6 670 644 ⁶⁾	4,51 %	4 881 800 ⁷⁾	1,11 %
Les Placements Metro Canada inc.	32 227 044	21,81 %	-	-

- 1) De ce nombre, 52 163 256 actions sont détenues par l'intermédiaire de Développements Orano inc. (« Orano »⁸⁾), une société contrôlée par Alain Bouchard, fondateur et président exécutif du conseil, membre fondateur et administrateur de la Société.
- 2) De ce nombre, 5 195 000 actions sont détenues par l'intermédiaire d'Orano⁸⁾, 875 000 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation Sandra et Alain Bouchard, 300 000 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9330-4103 Québec inc., une société contrôlée par Alain Bouchard, et 133 actions sont détenues par Alain Bouchard *es qualité* pour sa fille mineure Rose Bouchard.
- 3) De ce nombre, 23 863 878 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9201-9686 Québec inc.⁸⁾, une société contrôlée par Jacques D'Amours, membre fondateur et administrateur de la Société, et 300 000 actions sont détenues par la Fondation D'Amours.
- 4) De ce nombre, 12 530 394 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9201-9702 Québec inc.⁸⁾, une société contrôlée par Richard Fortin, membre fondateur et administrateur de la Société.
- 5) De ce nombre, 275 300 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation Lise et Richard Fortin.
- 6) De ce nombre, 4 604 238 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9203-1848 Québec inc.⁸⁾, une société contrôlée par Réal Plourde, membre fondateur et administrateur de la Société.
- 7) De ce nombre, 181 000 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation Ariane Riou et Réal Plourde.
- 8) Ces sociétés et leurs actionnaires de contrôle respectifs sont parties à une convention de vote leur attribuant une emprise sur plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions comportant droit de vote en circulation de la Société. Par conséquent, ils détiennent ensemble un total de 112 762 004 actions à vote multiple et un total de 15 306 702 actions à vote subalterne, leur conférant ainsi 60,22 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation.
- 9) Alain Bouchard détient également des options lui permettant d'acquérir 177 020 actions à vote subalterne.

5. RAPPORT DE LA DIRECTION ET ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 30 avril 2017 et le rapport des auditeurs sur ces états seront déposés à l'assemblée générale annuelle des actionnaires, mais aucun vote n'est requis ni n'est prévu à leur égard. Ces états financiers consolidés sont reproduits dans le rapport annuel 2017 de la Société qui a été envoyé aux actionnaires l'ayant demandé avec le présent avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations par la direction. Le rapport annuel 2017 de la Société est disponible sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site web de la Société (<http://corpo.couche-tard.com/rerelations-investisseurs/rapports-annuels-trimestriels/>).

6. CANDIDATS À L'ÉLECTION À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Biographies des administrateurs

À moins d'instructions contraires de l'actionnaire, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint seront exercés POUR l'élection des onze personnes indiquées ci-après, et chacune de ces personnes sera mise en candidature en vue de son élection à un poste d'administrateur.

	<p>Fondateur et président exécutif du conseil de la Société</p> <p>Le 24 septembre 2014, M. Bouchard a pris un nouveau rôle à titre de fondateur et président exécutif du conseil de la Société lorsqu'il a quitté ses fonctions de président et chef de la direction de la Société, un poste qu'il a occupé pour plus de 25 ans. Fondateur des entreprises commerciales à l'origine d'Alimentation Couche-Tard inc., M. Bouchard a débuté ses activités dans le domaine de l'accommodation en 1980 avec l'ouverture de son premier magasin au Québec. Il compte plus de 40 années d'expérience dans le secteur du commerce de détail. En compagnie de ses plus proches collaborateurs et de tous les employés, il s'est appliqué au fil des ans à la croissance de Couche-Tard. Il a aussi siégé au conseil d'administration de Québecor inc. de 1997 à mai 2009.</p> <p>M. Bouchard a reçu plusieurs honneurs individuels en reconnaissance de son excellence en affaires et de ses réalisations professionnelles exceptionnelles tout au long de sa carrière. Les plus récents étant en juin 2017, lorsque M. Bouchard a été nommé docteur <i>honoris causa</i> en sciences de la consommation de l'Université Laval à Québec. Il a également été intronisé au Temple de la renommée de l'entreprise canadienne en mai 2017. et il a reçu, en mars 2017, le volet international du prix Horatio Alger 2017 qui est remis aux personnes qui ont persévéré dans l'adversité pour réussir comme entrepreneurs et leaders de leur communauté. M. Bouchard a également reçu d'autres prix prestigieux en 2014 tels que celui de Grand bâtisseur de l'économie du Québec de l'Institut sur la gouvernance, le Prix du fondateur T. Patrick Boyle de l'Institut Fraser, le titre d'Officier de l'Ordre national du Québec et le prix du leader de l'année dans le secteur de l'accommodation décerné par la NACS lors de la conférence Insight International Convenience Summit.</p> <p>M. Bouchard prend part depuis de nombreuses années 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 à l'intention des 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 de Philanthrope exceptionnel de l'année de l'Association des professionnels en philanthropie – Section du Québec.</p>
Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte	
Groupe CGI inc.	Également président du comité des ressources humaines

Présence aux réunions pour l'exercice 2017		
Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
57 676 422 ¹⁾	8 913 002 ²⁾³⁾	124 279	s.o.	2 716 264 \$	4 276 531 200 \$



Jacques D'Amours
Laval, Québec
Administrateur depuis 1988
Cofondateur

Administrateur de sociétés

M. D'Amours a quitté ses fonctions de vice-président, administration de la Société pour prendre sa retraite le 3 septembre 2014. Il s'est joint à la Société en 1980, et y 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 de la Société. En compagnie de ses plus proches collaborateurs et de tous les membres du personnel, il a pris part au fil des ans à la croissance de Couche-Tard.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Néant

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	6/9	67 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
32 020 808 ⁴⁾	150 000	s.o.	4 486	s.o.	2 068 956 794 \$



Richard Fortin
Boucherville, Québec

Administrateur depuis 1988

Cofondateur

Administrateur de sociétés

M. Fortin a quitté ses fonctions de vice-président exécutif et chef de la direction financière de la Société pour prendre sa retraite en octobre 2008. Au même moment, il a accepté le poste de président du conseil d'administration de la Société, qu'il a occupé jusqu'en septembre 2011.

Avant de se joindre à la Société en 1984, M. Fortin comptait plus de 13 années d'expérience accumulées au sein de plusieurs institutions financières importantes, et il était vice-président au Québec pour une banque canadienne détenue en propriété exclusive par la Société Générale (France).

M. Fortin est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires avec une concentration en finance de l'Université Laval, à Québec. Outre les sociétés ouvertes mentionnées ci-dessous, M. Fortin siège au conseil d'administration d'Assurance-vie Banque Nationale, Compagnie d'assurance-vie, où il est président du comité d'audit. Il a également été membre du conseil d'administration de Rona d'avril 2009 à mai 2013.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Transcontinental inc.	Également administrateur principal et président du comité d'audit
Banque Nationale du Canada	Également président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
16 394 130 ⁵⁾	1 431 900 ⁶⁾	s.o.	18 101	s.o.	1 145 337 563 \$



Réal Plourde
Westmount, Québec
Administrateur depuis 1988

Cofondateur

Administrateur de sociétés

M. Plourde a pris sa retraite en mai 2011, alors qu'il occupait les fonctions de vice-président exécutif de la Société, après avoir cédé sa place en tant que chef des opérations de la Société en mai 2010. Depuis son départ à la retraite, il demeure actif au sein de la Société en tant que membre du conseil d'administration. M. Plourde a occupé le poste de président du conseil de la Société de septembre 2011 à septembre 2014. M. Plourde a occupé plusieurs postes depuis qu'il s'est joint à la Société en 1984, notamment ceux de directeur des services techniques et de vice-président, développement, ventes et opérations.

M. Plourde a débuté sa carrière en travaillant dans divers projets d'ingénierie au Canada et en Afrique. M. Plourde est titulaire d'un diplôme d'ingénieur (sciences appliquées) de l'Université Laval, à Québec, et d'une maîtrise en administration des affaires de l'École des hautes études commerciales de Montréal. M. Plourde est membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Il est également membre du conseil d'administration de CIMA+ S.e.n.c., où il est également membre du comité de vérification et du comité de gouvernance et d'éthique.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Néant

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
6 670 644 ⁷⁾	4 811 800 ⁸⁾	s.o.	4 416	s.o.	731 351 156 \$



Jean Élie

Montréal, Québec

Administrateur depuis 1999

Membre indépendant du conseil

Président du comité d'audit

Administrateur de sociétés

De 1998 à 2002, M. Élie a été directeur général (*managing director*) d'une banque canadienne détenue en propriété exclusive par la Société Générale (France). De 1987 à 1997, M. Élie a été administrateur, membre du comité exécutif et président du comité des finances et du comité de vérification d'Hydro-Québec, où il a également occupé le poste de président du conseil par intérim, en 1996. De 1981 à 1995, il a été vice-président et directeur des services aux sociétés et des services aux gouvernements au sein de Burns Fry Limitée (aujourd'hui BMO Nesbitt Burns inc.), société canadienne de services bancaires d'investissement et de courtage. Il siège au conseil d'administration de Loto-Québec, de l'Institut des auditeurs internes du Canada (section de Montréal) et au conseil d'administration de l'Orchestre symphonique de Montréal. M. Élie a également été administrateur et membre du comité de direction de l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

M. Élie est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université Western Ontario, d'un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill et d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Montréal. M. Élie est membre du Barreau du Québec. Il est aussi membre de l'Institut des administrateurs de sociétés.

M. Elie est récipiendaire du prix Ramon John Hnatyshyn (prix du Gouverneur général) pour le bénévolat dans les arts du spectacle et a reçu la Médaille du jubilé de diamant de la Reine Elizabeth II pour son implication communautaire.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Néant

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	4/4	100 %

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	24 300	s.o.	31 998	s.o.	3 534 388 \$



Mélanie Kau

Westmount, Québec

Administratrice depuis 2006

Membre indépendante du conseil

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

Entrepreneure

M^{me} Kau est une détaillante expérimentée de profession et une entrepreneure comptant plus de 20 ans d'expérience en fidélisation de la clientèle. Parmi ses projets antérieurs, elle compte un investissement dans la chaîne de magasins de de suppléments naturels et de vitamines Le Naturiste, qui compte 67 boutiques. De 1986 à 2011, elle a occupé le poste de présidente de Mobilia, une entreprise familiale, où elle se consacrait principalement à la valorisation de la marque et au développement du réseau de magasins de l'entreprise au Québec et en Ontario.

M^{me} Kau est une passionnée de l'entrepreneuriat et compte parmi les gouverneurs de la Jeune Chambre de commerce, au sein de laquelle elle est mentor de quatre jeunes entrepreneurs prometteurs. Elle a reçu plusieurs honneurs en reconnaissance de son sens aigu des affaires et de l'entrepreneuriat, dont le prestigieux « Top 40 under 40 » ainsi que le prix Distinction de l'École de gestion John-Molson.

Elle est titulaire d'une maîtrise en journalisme de l'Université Northwestern ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université Concordia.

M^{me} Kau a été membre du conseil d'administration d'Investissement Québec et siège actuellement au conseil d'administration d'Aéroports de Montréal où elle est également membre du comité de gouvernance et des ressources humaines.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Néant

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	3/3	100 %
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	-	s.o.	63 649	s.o.	3 995 884 \$



Nathalie Bourque

Dorval, Québec
Administratrice depuis 2012

Membre indépendante du conseil

Administratrice de sociétés

M^{me} Bourque fait de la consultation en relations publiques, en relations gouvernementales et en communications financières. Elle a occupé le poste de vice-présidente, Affaires publiques et Communications mondiales de CAE inc. de 2005 jusqu'à ce qu'elle quitte l'entreprise en février 2015 pour sa retraite. Avant de se joindre à CAE, M^{me} Bourque était associée au Cabinet de relations publiques NATIONAL, où elle s'occupait de nombreux clients dans les secteurs des finances, de la biopharmaceutique, du commerce de détail et du divertissement. Auparavant, elle a travaillé pour différentes entreprises de communication et a aussi œuvré au sein de cabinets comptables en marketing.

Elle a été membre du conseil d'administration de Services financiers Caisse de dépôt et de placement du Québec et d'Horizon Sciences et technologies. Elle a de plus été présidente de l'Association des MBA du Québec et du Cercle Finance et Placement du Québec. Elle est aussi Gouverneure de l'Université McGill et siège au conseil de la Maison Marie-Vincent.

M^{me} Bourque est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université Laval et d'un MBA de l'Université McGill.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Héroux-Devtek inc.

Également membre du comité d'audit

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	3/3	100 %
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	42 690	s.o.	16 851	s.o.	3 737 984 \$



Daniel Rabinowicz
 Saint-Lambert, Québec
 Administrateur depuis 2013

Membre indépendant du conseil

Administrateur de sociétés

M. Rabinowicz est actuellement consultant indépendant en marketing et en affaires. Il occupait auparavant le poste de président de TAXI New York, une agence de publicité, jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite en août 2009. M. Rabinowicz a commencé sa carrière en 1975 dans le domaine de la publicité comme chargé de compte chez Vickers & Benson. Il a ensuite acquis de l'expérience comme gérant de marque chez Catelli Ltée avant de se joindre au Groupe Cossette Communication en 1985 à titre de directeur, planification stratégique. Il est par la suite devenu président de Cossette Montréal et coprésident de Cossette Toronto, avant de quitter ses fonctions en 2001.

M. Rabinowicz siège au conseil d'administration de Reitmans (Canada) Limitée, de Wafu inc., du Musée de l'Holocauste Montréal. M. Rabinowicz est le fondateur et ancien président de Bénévolat d'entraide aux communicateurs, une organisation 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.

M. Rabinowicz est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université McGill.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Reitmans Canada Limitée

Également membre du comité de régie d'entreprise

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	8/9	89 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	3/3	100 %
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	7 510 ¹⁰⁾	s.o.	4 113	s.o.	729 692 \$



Brian Hannasch
Columbus, Indiana
Administrateur depuis 2014

Président et chef de la direction de la Société

M. Hannasch s'est joint à la Société en 2001 et a été nommé président et chef de la direction de Couche-Tard en septembre 2014. M. Hannasch occupait auparavant le poste de chef des opérations, depuis 2010, et celui de vice-président principal, Opérations, États-Unis, de 2008 à 2010. De 2004 à 2008, il a occupé le poste de vice-président principal, Opérations Ouest de l'Amérique du Nord après avoir été vice-président, Intégration de 2003 à 2004. En 2001, il a été nommé vice-président Opérations, Midwest des États-Unis et dirigeait tous les aspects des opérations aux États-Unis. De 2000 à 2001, 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 Couche-Tard en 2001.

De 1989 à 2000, M. Hannasch a occupé divers postes de responsabilité croissante au sein de BP Amoco, le dernier étant celui de vice-président du marketing pour l'unité d'affaires du Midwest américain.

M. Hannasch siège au conseil d'administration de la National Association of Convenience Stores (NACS) – Retail depuis 2016 et a été reconnu comme le chef de la direction de l'année par le Globe and Mail en 2016.

M. Hannasch est titulaire d'un baccalauréat en finance de l'Université d'Iowa et d'une maîtrise en administration des affaires (MBA), marketing et finance, de l'Université de Chicago.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Néant

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	446 194 ¹¹⁾	176 326	s.o.	42 057 381 \$	39 351 584 \$



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

Outremont, Québec

Administratrice depuis 2015

Membre indépendante du conseil

Présidente de l'Alliance coopérative internationale, présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec, présidente du conseil consultatif sur l'économie et l'innovation du Québec et conseillère stratégique pour Corporation Fiera Capital

Anciennement présidente et chef de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. M^{me} Leroux est actuellement présidente de l'Alliance coopérative internationale (ACI). Elle est également présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec et présidente du conseil consultatif sur l'économie et l'innovation, créé par le Gouvernement du Québec en 2016. M^{me} Leroux est membre indépendante du conseil d'administration de sociétés mondiales comme Bell (BCE), Michelin (ML-France) ainsi que S&P Global. Elle a aussi siégé au conseil du CIC (filiale du Crédit Mutuel) jusqu'en mai 2017. Elle a été nommée membre du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneurs et chefs d'entreprise par le Premier ministre du Canada en 2017. Elle est également présidente du conseil des gouverneurs de la Société des célébrations du 375^e anniversaire de Montréal et présidente du conseil du Congrès Metropolis 2017. Depuis juin 2017, M^{me} Leroux agit également comme conseillère stratégique pour Corporation Fiera Capital.

De plus, elle a présidé l'Ordre des CPA du Québec et elle est membre de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre national du Québec et chevalier de la Légion d'Honneur (France). Elle est en outre récipiendaire du Prix Woodrow-Wilson (États-Unis), du titre Fellow comptable professionnel agréé et récipiendaire du Prix Hommage de l'Ordre des CPA et a été intronisée Fellow de l'Institut des administrateurs de sociétés. Elle est titulaire de doctorats *honoris causa* de huit universités canadiennes.

M^{me} Leroux offre également son temps et son soutien à un grand nombre d'organismes sans but lucratif et agit notamment à titre de membre du conseil de la Fondation Rideau Hall du Gouverneur général du Canada.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

BCE Inc. et Bell Canada

Groupe Michelin

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	9/9	100 %
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	4/4	100 %

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	1 250	s.o.	2 743	s.o.	250 681 \$



Eric Boyko CGA

Montréal, Québec

Nouveau candidat à l'élection au conseil à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2017

Président, chef de la direction et cofondateur de Groupe Stingray Digital inc.

M. Boyko, cofondateur de Stingray, est président et chef de la direction de Stingray depuis 2007. Entrepreneur de calibre mondial comptant près de 20 ans d'expérience auprès des entreprises en démarrage, M. Boyko détient une vaste expertise dans les premiers stades d'innovation en affaires. Sa passion pour les sports extrêmes et les voyages alimente son désir d'excellence en affaires.

Avant de lancer Stingray, 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. M. Boyko participe activement à différentes activités philanthropiques, tout particulièrement dans la communauté entrepreneuriale du Québec.

M. Boyko est membre du conseil d'administration de la fondation des Canadiens pour l'enfance et siège au conseil d'administration des sociétés montréalaises Bouclair inc. et Attraction Média inc.

Il siège en outre au conseil des Anges financiers de la Jeune Chambre de commerce de Montréal (JCCM). En 2006, M. Boyko a figuré dans le palmarès des 40 personnes de moins de 40 ans les plus influentes au Canada (*Canada's Top 40 under 40*).

Diplômé avec grande distinction de l'Université McGill, il est titulaire d'un baccalauréat en commerce, avec spécialisation en comptabilité et en entrepreneuriat. M. Boyko a obtenu son titre de comptable général accrédité (CGA) en 1997.

Actuellement membre du conseil ou fiduciaire d'une société ouverte

Groupe Stingray Digital inc.

Présence aux réunions pour l'exercice 2017

Conseil d'administration	-	-
Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	-	-
Comité d'audit	-	-

Nombre d'actions à vote multiple	Nombre d'actions à vote subalterne	Nombre d'unités d'actions fictives	Nombre d'unités d'actions différées	Nombre d'options sur actions (valeur dans le cours en date du 30 avril 2017)	Valeur totale des actions, des unités d'actions fictives et des unités d'actions différées (valeur marchande en date du 30 avril 2017)
s.o.	2 400 ¹²⁾	s.o.	-	s.o.	149 870 \$ ¹²⁾

- 1) De ce nombre, 52 163 256 actions sont détenues par l'intermédiaire de Développement Orano inc. (« Orano »)⁹⁾, une société contrôlée par Alain Bouchard, fondateur et président exécutif du conseil, membre fondateur et administrateur de la Société.
- 2) De ce nombre, 5 195 000 actions sont détenues par l'intermédiaire d'Orano⁹⁾, 875 000 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation Sandra et Alain Bouchard, 300 000 actions sont détenues par l'intermédiaire 9330-4103 Québec inc., une société contrôlée par Alain Bouchard et 133 actions sont détenues par Alain Bouchard *es qualité* pour sa fille mineure Rose Bouchard.
- 3) Alain Bouchard détient également des options lui permettant d'acquérir 177 020 actions à vote subalterne.

- 4) De ce nombre, 23 863 878 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9201-9686 Québec inc.⁹⁾, une société contrôlée par Jacques D'Amours, membre fondateur et administrateur de la Société, et 300 000 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation D'Amours.
- 5) De ce nombre, 12 530 394 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9201-9702 Québec inc.⁹⁾, une société contrôlée par Richard Fortin, membre fondateur et administrateur de la Société.
- 6) De ce nombre, 275 300 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation Lise et Richard Fortin.
- 7) De ce nombre, 4 604 238 actions sont détenues par l'intermédiaire de 9203-1848 Québec inc.⁹⁾, une société contrôlée par Réal Plourde, membre fondateur et administrateur de la Société.
- 8) De ce nombre, 181 000 actions sont détenues par l'intermédiaire de la Fondation Ariane Riou et Réal Plourde.
- 9) Ces sociétés et leurs actionnaires de contrôle respectifs sont parties à une convention de vote leur attribuant une emprise sur plus de 10 % des droits de vote rattachés aux actions comportant droit de vote en circulation de la Société. Par conséquent, ils détiennent ensemble un total de 112 762 004 actions à vote multiple et un total de 15 306 702 actions à vote subalterne, leur conférant ainsi 60,22 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation.
- 10) De ce nombre, M. Rabinowicz détient 1 500 actions par l'intermédiaire de sa société de gestion.
- 11) De ce nombre, M. Hannasch détient 5 594 actions par l'intermédiaire du Régime d'achat d'actions des employés de la Société en date du 31 décembre 2016.
- 12) M. Boyko a acheté 2 400 actions à vote subalterne de la Société le 19 juin 2017, par l'intermédiaire de Corporation d'Investissement Boyko, une société contrôlée par lui au prix de 62,446 \$ l'action.

L'information relative au nombre d'actions dont les candidats sont les véritables propriétaires, qu'ils contrôlent ou sur lesquelles ils exercent une emprise n'étant pas connue de la Société, elle a été fournie par chacun des candidats respectivement.

À la connaissance de la Société et selon l'information que les candidats à l'élection au conseil d'administration lui ont fournie, aucun de ces candidats n'est, en date du 7 juillet 2017, ni n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris la Société) qui, pendant que la personne exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de ses fonctions, a fait faillite, a fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, a été poursuivie par ses créanciers, a conclu un concordat ou un compromis avec eux, a intenté des poursuites contre eux, a pris des dispositions ou a fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens, à l'exception de Monique F. Leroux et de Richard Fortin. M^{me} Leroux a agi à titre d'administratrice de Quebecor World inc. (« Quebecor World ») de 2004 à 2007. Quebecor World a demandé la protection en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* le 21 janvier 2008 et a mis en œuvre un plan de restructuration du capital approuvé par ses créanciers en 2009, après avoir obtenu une ordonnance du tribunal autorisant celui-ci. 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 qui a été approuvée par la cour le 8 septembre 2016.

7. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Régime d'unités d'actions différées

Dans le but de concilier davantage les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires, le conseil d'administration de la Société a mis en place une politique de rémunération à l'intention des administrateurs, qui prévoit notamment ce qui suit :

- tout administrateur qui est un employé de la Société ou de l'une de ses filiales ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur;
- la Société n'octroie plus d'options d'achat d'actions aux administrateurs indépendants, mais leur octroie plutôt des unités d'actions différées (« UAD ») conformément au régime d'unités d'actions différées de la Société (le « régime d'UAD »);
- au moins 50 % de la rémunération annuelle sera versée en UAD et l'administrateur peut choisir de recevoir l'autre tranche de 50 % en espèces ou en UAD également;
- les administrateurs indépendants peuvent choisir de se faire verser jusqu'à 100 % de leur autre rémunération, y compris les jetons de présence, en UAD; et

- les administrateurs indépendants doivent détenir au moins trois fois leur salaire de base en actions ou en UAD, au plus tard cinq ans après leur élection au conseil d'administration.

Aux termes du régime d'UAD, le compte de l'administrateur est crédité du nombre d'UAD établi en fonction des sommes payables à chaque administrateur, divisé par la valeur d'une unité. La valeur d'une unité correspond au cours moyen pondéré des actions à vote subalterne de la Société à la Bourse de Toronto (« TSX ») au cours des cinq jours de négociation précédant immédiatement la date d'attribution. Les UAD prennent la forme d'une inscription portée au crédit du compte de l'administrateur. Lors de la cessation de fonctions à titre de membre du conseil d'administration de la Société, un administrateur a le droit de recevoir le paiement des UAD portées à son compte, soit (i) en espèces, établi en fonction du cours d'une action à vote subalterne à la date du paiement, soit (ii) en actions à vote subalterne achetées par la Société sur le marché libre, d'un nombre équivalant au nombre d'UAD acquises par l'administrateur. Le paiement des UAD est effectué à une date déterminée au choix de l'administrateur, sous réserve de l'approbation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, mais au plus tard à la fin de la première année civile suivant l'année civile au cours de laquelle survient la date de la cessation des fonctions à titre d'administrateur. Les UAD ne sont pas cessibles autrement que par testament ou autre document testamentaire ou conformément aux lois en matière de dévolution successorale.

Les UAD donnent à leur porteur le droit de recevoir des dividendes qui sont versés sous forme d'UAD additionnelles au même taux que celui qui s'applique aux dividendes versés, de temps à autre, sur les actions à vote subalterne.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant fournit le détail de l'ensemble de la rémunération annuelle et des jetons de présence versés, en espèces ou non, à chaque administrateur de la Société au cours de l'exercice terminé le 30 avril 2017.

<u>Description</u>	Du 25 avril 2016 au 30 avril 2017
	<u>Rémunération (\$)</u>
Rémunération du président exécutif du conseil d'administration	s.o.
Rémunération annuelle de base*	90 000
Jetons de présence liés aux réunions du conseil d'administration	2 000
Rémunération annuelle liée à la fonction de membre de comité	3 060
Jetons de présence liés aux réunions du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	2 000
Jetons de présence liés aux réunions du comité d'audit	2 000
Rémunération liée à la fonction de président du comité d'audit	25 000
Rémunération liée à la fonction de président du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	25 000
Rémunération liée à la fonction d'administrateur principal	30 000
Réunion extraordinaire du conseil d'administration ou du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ou du comité d'audit (présence en personne)	2 000
Réunion extraordinaire du conseil d'administration ou du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ou du comité d'audit (présence par téléphone ou par téléconférence)	1 000

* Dont 50 % est obligatoirement versé sous forme d'unités d'actions différées, conformément au régime d'unités d'actions différées.

Nom	Honoraires (\$)					Attributions fondées sur des actions		Valeur du régime de retraite ²⁾	Autre rémunération	Rémunération totale versée	Répartition de la rémunération	
	Rémunération annuelle de base ¹⁾	Rémunération président de comité ¹⁾	Rémunération membre de comité ¹⁾	Jetons de présence	Rémunération totale	Attribution en vertu du régime d'UAD ¹⁾	Dividendes versés sous forme d'UAD				En espèces	En UAD
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	
Nathalie Bourque	45 000	-	3 060	23 000	71 060 ³⁾	45 000	5 466	-	-	121 526 ³⁾	-	121 526
Jacques D'Amours	45 000	-	-	11 000	56 000 ³⁾	45 000	1 336	-	-	102 336 ³⁾	-	102 336
Jean Élie	45 000	25 000 ⁴⁾	-	25 000	95 000	45 000	10 590	-	-	150 590	82 500	68 090

Nom	Honoraires (\$)					Attributions fondées sur des actions		Valeur du régime de retraite ²⁾	Autre rémunération	Rémunération totale versée	Répartition de la rémunération	
	Rémunération annuelle de base ¹⁾	Rémunération président de comité ¹⁾	Rémunération membre de comité ¹⁾	Jetons de présence	Rémunération totale	Attribution en vertu du régime d'UAD ¹⁾	Dividendes versés sous forme d'UAD				En espèces	En UAD
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Richard Fortin	45 000	-	-	17 000	62 000 ³⁾	45 000	5 858	-	75 000 ⁷⁾	187 858	75 000	112 858
Mélanie Kau ⁵⁾	45 000	25 000	-	23 000	93 000 ³⁾	45 000	21 011	-	-	159 011 ³⁾	-	159 011
Monique F. Leroux	45 000	-	3 060	25 000	73 060 ³⁾	45 000	710	-	-	118 770	-	118 770
Réal Plourde	45 000	-	-	17 000	62 000 ³⁾	45 000	1 289	-	75 000 ⁸⁾	183 289	75 000	108 289
Daniel Rabinowicz	45 000	-	3 060 ⁴⁾	21 000 ⁴⁾	69 060	45 000	1 271	-	-	115 331	57 030	58 301
Jean Turmel	75 000 ⁶⁾	-	3 060	25 000	103 060 ³⁾	45 000	32 465	-	-	180 525 ³⁾	-	180 525
Total	435 000	50 000	12 240	187 000	684 240	405 000	79 996	-	150 000	1 319 236	289 530	1 029 706

- 1) Le paiement de la rémunération annuelle est réparti en quatre versements.
- 2) La Société n'a pas de politique en matière de retraite pour les membres du conseil d'administration.
- 3) Cette personne a choisi de recevoir la totalité de cette somme en UAD.
- 4) Cette personne a choisi de recevoir la moitié de cette somme en UAD.
- 5) Présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.
- 6) Ce montant inclut une somme de 30 000 \$ en sa qualité d'administrateur principal.
- 7) Une somme additionnelle de 75 000 \$ a été payée à la société contrôlée par M. Fortin à titre de paiement pour des services de consultation.
- 8) Une somme additionnelle de 75 000 \$ a été payée à la société contrôlée par M. Plourde à titre de paiement pour des services de consultation.

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

Le tableau suivant présente, pour chaque administrateur indépendant, la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée si les UAD avaient été payées en espèces à la date d'acquisition des droits survenue au cours de l'exercice 2017.

Nom	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) ¹⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)
Nathalie Bourque	-	121 526	-
Jean Élie	-	68 090	-
Mélanie Kau	-	159 011	-
Monique F. Leroux	-	118 770	-
Daniel Rabinowicz	-	58 301	-
Jean Turmel	-	180 525	-

- 1) Les UAD ne sont payables que lorsque l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions à titre de membre du conseil d'administration de la Société. Un administrateur a le droit de recevoir le paiement des UAD portées au crédit de son compte, soit (i) en espèces, en fonction du cours d'une action à vote subalterne à la date du paiement, soit (ii) en actions à vote subalterne achetées par la Société sur le marché libre, d'un nombre équivalant au nombre d'UAD accumulées par l'administrateur. Pour plus d'information, voir la rubrique « Rémunération des administrateurs – Régime d'unités d'actions différées » de la présente circulaire.

8. RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Philosophie de rémunération

La philosophie de rémunération des membres de la haute direction visés de la Société est fondée sur la performance et l'atteinte d'objectifs prédéterminés. La philosophie de rémunération de la Société est le reflet de la culture entrepreneuriale de Couche-Tard et par laquelle les intérêts financiers de ses dirigeants sont alignés avec la performance de la Société. La stratégie de rémunération inclut des composantes variables liées au rendement à court terme, à moyen terme et à long terme, qui sont plus amplement décrites dans la présente circulaire, mais qui sont liées à l'atteinte d'objectifs financiers quantifiés ainsi que d'objectifs quantifiables liés aux activités stratégiques, qui sont des composantes clés de la réalisation du plan d'affaires de la Société.

Les régimes et programmes de rémunération à l'intention des membres de la haute direction visés sont conçus de façon (i) à recruter, à développer et à retenir des membres de la haute direction de talent; (ii) à récompenser les membres de la haute direction qui se démarquent dans l'atteinte d'objectifs prédéterminés et quantifiables par une performance exceptionnelle; (iii) à établir un lien direct entre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires de la Société en favorisant la création de valeur à court, à moyen et à long terme à tous les niveaux de l'organisation; (iv) encourager le travail d'équipe et l'esprit entrepreneurial; et (v) à supporter la stratégie d'affaires de la Société. Les régimes et programmes de rémunération de la Société ont été établis en fonction de principes d'équité internes, qui tiennent compte du rôle, de la nature des responsabilités et du niveau de responsabilités des membres de la haute direction visés, ainsi que de principes d'équité externes, tels que des conditions justes, équitables et concurrentielles par rapport à celles du groupe de référence de la Société et celles du marché en général.

Analyse de la rémunération

La Société s'est engagée à offrir une politique de rémunération concurrentielle qui stimule le rendement de l'entreprise tant à court terme qu'à long terme. À cet égard, le conseil d'administration a créé un comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour l'aider à s'acquitter de ses fonctions en ce qui concerne les questions de ressources humaines et de régie d'entreprise. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est composé de trois membres indépendants, soit M^{me} Mélanie Kau (présidente), M^{me} Nathalie Bourque et M. Daniel Rabinowicz, dont les biographies sont présentées à l'Annexe A intitulée *Pratiques en matières de régie d'entreprise*, et aucun d'eux ne reçoit, directement ou indirectement, quelque rémunération que ce soit de la Société, autre que pour les services fournis à titre de membre du conseil d'administration et ses comités.

Le mandat du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise inclut la supervision du programme de rémunération de la Société, les plans concernant le perfectionnement des membres de la haute direction, incluant les membres de la haute direction visés, dans l'optique de la planification de la relève ainsi que les plans relatifs à la planification de la relève des membres du conseil d'administration.

Ce comité est chargé d'évaluer la rémunération des membres de la haute direction visés et des membres du conseil d'administration, les plans, les politiques et les programmes de rémunération en actions et d'intéressement de la Société et de formuler des recommandations au conseil d'administration à cet égard. Le but ultime du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est de fournir un équilibre entre la rémunération fixe et la rémunération variable pour les membres de la haute direction visés afin de mettre l'accent sur les éléments de la rémunération liés au rendement et d'atteindre les objectifs de la politique de rémunération de la Société.

La politique de rémunération de la Société met l'accent sur le rendement financier et la performance de l'entreprise, tant au niveau de l'organisation que des unités d'affaires, tout en offrant aux membres de la haute direction les incitatifs requis pour exécuter la stratégie d'affaires de la Société, en conformité avec sa stratégie et ses valeurs. La politique de rémunération a été structurée de façon à favoriser un niveau

élevé de performance des membres de la haute direction visés et suscite la création de valeur, à court et long termes, pour les actionnaires de la Société. La valeur économique créée pour les actionnaires se trouve ainsi liée à l'apport des membres de la haute direction visés.

Afin d'établir la rémunération des membres de la haute direction visés et des membres du conseil d'administration, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise passe en revue les pratiques de rémunération d'un groupe de référence composé de sociétés canadiennes et américaines inscrites en bourse de taille comparable dans les secteurs du commerce de détail et de l'industrie manufacturière (alimentation) qui sont des chefs de file dans leur industrie. Outre ce qui précède, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine et évalue également la rémunération du chef de la direction ainsi que des autres membres de la haute direction, incluant les membres de la haute direction visés, en effectuant tout examen qu'il considère approprié. Parmi ces éléments, il regarde, entre autres, la rémunération globale de l'année précédente, l'évaluation de la performance individuelle effectuée par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, la performance de la Société et le rendement relatif pour les actionnaires, le degré de compétitivité de la rémunération et les attributions des années précédentes. Il convient de noter qu'aucun membre du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise n'agit à titre de chef de la direction d'une autre société.

Ultimement, la politique de rémunération de la Société sert à positionner la rémunération globale cible près de la médiane (le 50^e percentile) du groupe de référence.

Consultants en rémunération – Rapport sur la rémunération

Au cours de l'exercice 2016, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a retenu les services de Willis Towers Watson pour qu'il lui fournisse des conseils d'experts relativement à l'évaluation de la compétitivité et du caractère adéquat des programmes de rémunération de la Société à l'intention des membres de la haute direction, incluant les membres de la haute direction visés, et des membres du conseil d'administration de la Société. Le mandat confié à Willis Towers Watson a pu notamment comprendre des conseils sur les salaires de base, les régimes d'intéressement à court, à moyen ou à long terme, les régimes de retraite, les avantages sociaux, les avantages accessoires et les dispositions relatives à l'emploi et au changement de contrôle. Dans le cadre de son mandat, Willis Towers Watson a assisté le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise avec la révision du choix des entreprises faisant partie du groupe de référence (le positionnement par rapport à la rémunération et au rendement, les mesures de performance, etc.), la conception des programmes de rémunération et les niveaux de rémunération par rapport au marché et a fait des observations et des recommandations en vue de modifications, le cas échéant. Cette analyse est effectuée par une société externe à tous les deux ans.

Le tableau suivant indique les montants déboursés par la Société à titre d'honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction pour les deux derniers exercices :

Type d'honoraires	2017	2016 ¹⁾
Rémunération des membres de la haute direction – Honoraires connexes	-	53 722 \$
Autres honoraires	-	-

1) L'analyse de la rémunération est menée tous les deux ans.

Les résultats de l'analyse de Willis Towers Watson indiquent que, dans la plupart des cas, la rémunération globale des membres de la haute direction visés cadre avec la médiane du marché. Plus particulièrement, le rapport indique que le salaire de base se situe dans la médiane du marché tandis que la rémunération globale en espèces est, dans certains cas, légèrement supérieure à celle de la médiane du marché pour tous les postes en raison des incitatifs à court terme qui sont concurrentiels à ceux du groupe de référence de la Société. Par contre, la rémunération globale directe (salaire de base, incitatifs à court et à long terme) est généralement inférieur à la médiane du marché. Cet écart peut être expliqué par les faibles valeurs des incitatifs à long terme de la Société comparés à ceux offerts par le groupe de référence qui ont augmenté substantiellement depuis la dernière révision au cours de l'exercice 2014. Bien que la

rémunération actuelle des membres de la haute direction visés soit de 6 % à 20 % inférieure à la médiane pour ce qui est de la rémunération globale directe (salaire de base, incitatifs à court et à long terme), la valeur de réalisation de la rémunération octroyée dans les dernières années a surpassé la médiane du marché en raison du rendement du cours de l'action. Compte tenu de ces constatations, et sur la recommandation de Willis Towers Watson, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a décidé de maintenir les politiques de rémunération de la Société au niveau actuel avec des augmentations ponctuelles au niveau du salaire de base.

Composition du groupe de référence

Willis Towers Watson a également examiné et évalué le caractère adéquat du groupe de référence utilisé aux fins de comparaison avec le marché. Les sociétés incluses dans le groupe de référence ont été sélectionnées dans le but de représenter un marché de talent théorique pour les membres de la haute direction visés et, de ce point de vue, la composition du groupe de référence revêt une grande importance. Les critères de sélection utilisés par Willis Towers Watson pour identifier les sociétés à inclure dans le groupe de référence étaient (i) des sociétés livrant concurrence à la Société dans les mêmes secteurs d'activités que celle-ci, soit le commerce de détail alimentaire, les magasins de marchandises générales, les sociétés de raffinage et de commercialisation de pétrole et de gaz et les restaurants; (ii) des sociétés ayant une empreinte financière basée sur des revenus annuels de 1 milliard de dollars à 100 milliards de dollars; (iii) des sociétés ayant une capitalisation boursière de 2 milliards de dollars à 70 milliards de dollars; et, finalement, (iv) des sociétés faisant affaires en Amérique du Nord, en mettant une certaine emphase sur les sociétés américaines, compte tenu des revenus importants générés aux États-Unis par la Société.

Le groupe de référence approuvé par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est le même que celui utilisé pour l'exercice 2014, à l'exception de trois entités qui ont été remplacées, et est composé des sociétés suivantes :

Canada

- La Société Canadian Tire Limitée
- Metro inc.
- Restaurant Brands International Ltd Partnership¹⁾
- George Weston
- Empire Company Limited

États-Unis

- CST Brands, inc.⁴⁾
- Marathon Petroleum Corporation
- Dollar Tree inc.²⁾
- Dollar General Corporation³⁾
- Starbucks Corporation
- Target Corp.
- The Kroger Co.
- Whole Foods Market Inc.
- Yum! Brands, Inc.
- Walgreens

1) Tim Hortons a fusionné avec Burger King en décembre 2014, et les deux entités sont maintenant exploitées sous le nom Restaurant Brands International.

2) Family Dollar Stores exerce maintenant ses activités à titre de filiale de Dollar Tree Inc.

3) Safeway a fusionné avec Albertsons Companies.

4) Le 28 juin 2017, la Société a conclu l'acquisition de toutes les actions émises et en circulation de CST Brands, Inc.

Composition de la rémunération

La rémunération des membres de la haute direction visés se compose des principaux éléments suivants : un salaire de base, un plan incitatif annuel (« PIA »), un plan incitatif à long terme (« PILT ») qui se partage entre un régime d'unités d'actions fictives et un régime d'options d'achat d'actions, un régime de retraite, ainsi que d'autres avantages.

Les divers éléments de la rémunération sont détaillés ci-dessous et présentés sommairement dans le tableau qui suit.

- **Salaire de base** – Il est établi à la médiane du marché et ajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte de circonstances particulières, comme l'expérience et le rendement individuel.
- **Plan incitatif annuel** – Les cibles sont fixées à la médiane du marché lorsque le rendement atteint les objectifs, les paiements pouvant être plus élevés que la cible (jusqu'à 250 % de la

composante objectifs financiers) lorsque les résultats de la Société sont supérieurs aux objectifs, ou correspondent à zéro (0) lorsque les résultats sont inférieurs aux objectifs.

- **Plan incitatif à long terme** – a) Le régime d'unités d'actions fictives (« UAF ») est destiné aux membres de la haute direction. Le programme de rémunération lié au régime d'UAF prévoit des attributions annuelles selon un barème prédéterminé qui varie de 80 % à 185 % du salaire de base selon le poste occupé par le membre de la haute direction. Les droits aux UAF sont acquis trois ans moins un jour après leur date d'attribution et sont payables en espèces au moment de l'acquisition. Le paiement des UAF est assujéti à deux conditions, l'une liée à la durée de l'emploi du membre de la haute direction au sein de la Société (35 %) et l'autre à la performance de cette dernière (65 %). Les objectifs liés à la performance de la Société sont déterminés au moment de l'attribution des UAF. Ces objectifs sont liés à des résultats et à des données financières qui ne sont pas rendus publics puisque leur divulgation pourrait être préjudiciable pour la Société. Les probabilités d'atteintes de ces objectifs ne sont nullement garanties puisque plusieurs facteurs entrent en compte dans la détermination de ces objectifs. Le prix des UAF au moment de leur attribution et le prix de celles-ci au moment de leur paiement, qui sont prédéterminés, ne peuvent être inférieurs au cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions à vote subalterne à la TSX au cours des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution ou la date du paiement, selon le cas; b) suite à l'analyse de la rémunération de 2014 effectuée par Willis Towers Watson, le conseil d'administration a décidé que les options d'achat d'actions feraient dorénavant partie de l'enveloppe globale de la rémunération pour tous les membres de la haute direction visés. Les options d'achat d'actions attribuées ont une durée de dix ans et les périodes pendant lesquelles elles peuvent être exercées sont déterminées au moment de l'attribution. Les conditions relatives à l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions et à l'exercice des options d'achat d'actions sont établies également au moment de l'attribution. De plus, le prix des options d'achat d'actions, qui est prédéterminé, ne peut être inférieur au cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions à vote subalterne à la TSX au cours des cinq jours qui précèdent la date de l'attribution.
- **Régimes de retraite et autres avantages** – Ils sont établis à des niveaux concurrentiels par rapport au marché.

Éléments de la rémunération	Description	Objectifs
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rémunération de base tenant compte du niveau de responsabilités et des compétences du membre de la haute direction visé. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attirer, fidéliser et motiver.
Plan incitatif annuel (« PIA »)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régime de bonification allant de 60 % à 100 % du salaire de base, dont le paiement est lié à (i) l'atteinte d'un objectif financier, soit la réalisation du bénéfice net de la Société qui avait été prévu (75 %) et (ii) l'atteinte d'objectifs individuels (25 %). ▪ Si le bénéfice net de la Société qui avait été prévu est atteint à moins de 90 %, aucune prime n'est octroyée pour la composante liée à l'atteinte de l'objectif financier. ▪ Si le bénéfice net de la Société qui avait été prévu est atteint à 90 %, la prime est de 10 % pour la composante liée à l'atteinte de l'objectif financier et est majorée de 10 % pour chaque point de pourcentage additionnel jusqu'à concurrence de 250 % de la composante liée à l'atteinte de l'objectif financier si le bénéfice net de la Société qui avait été prévu atteint un seuil de 130 %. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motiver les membres de la haute direction visés à atteindre les objectifs plus difficile à atteindre et, de ce fait, atteindre ou surpasser les objectifs prévus dans le plan d'affaires de la Société. ▪ Responsabiliser les membres de la haute direction visés face à l'atteinte de ces objectifs financiers.

Éléments de la rémunération	Description	Objectifs
Plan incitatif à long terme (« PILT »)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régime d'unités d'actions fictives. ▪ Les attributions varient en fonction du poste occupé et de l'apport individuel (pour plus de détails sur ce régime, voir la rubrique « Plan incitatif à long terme – régime d'unités d'actions fictives » de la présente circulaire). ▪ Les attributions varient également selon l'atteinte des objectifs spéciaux mesurables essentiels à la réussite économique de la Société. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inciter les membres de la haute direction visés à atteindre des objectifs essentiels à la réussite économique de la Société ainsi qu'à son positionnement concurrentiel. ▪ Rapprocher les intérêts des membres de la haute direction visés de ceux des actionnaires.
Régime de retraite	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régime à cotisations déterminées (Canada et Europe)¹⁾ et régime de rémunération différée non qualifié (États-Unis) afin de procurer un revenu de retraite sous forme de rente viagère. ▪ Régime complémentaire de retraite fondé sur le salaire de base et une partie de la prime versée dans certains cas aux termes du PIA. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir des avantages concurrentiels afin de favoriser et de maintenir un haut rendement des membres de la haute direction visés.
Autres avantages	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Automobile de fonction, programme de santé (assurance personnelle incluant assurance-invalidité, assurance-vie, assurance-maladie et assurance voyage collectives) et planification financière. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Offrir des avantages concurrentiels afin de favoriser et de maintenir un haut rendement des membres de la haute direction visés.

1) À l'exercice 2017, la Société a modifié ses régimes à prestations déterminées au Canada afin de geler l'accumulation des prestations et a remplacé ceux-ci par des régimes à cotisations déterminées à l'exercice 2017. En Europe, les régimes à prestations déterminées ont été dissous et la valeur du volet rente de retraite a été payée directement aux membres participants.

Évaluation des risques lors de l'établissement des éléments de la rémunération

Afin de demeurer concurrentielle et d'inciter les membres de la haute direction visés à atteindre les objectifs de croissance attendus par les actionnaires, la Société peut s'exposer à certains risques. Cependant, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise s'engage à ce que les politiques et les programmes de rémunération mis en place n'incitent pas les membres de la haute direction visés à prendre des risques démesurés. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise croit qu'il importe d'établir un juste équilibre entre les objectifs plus difficile à atteindre et le rendement à long terme et de concevoir des programmes de rémunération qui n'incitent pas les membres de la haute direction visés à prendre des décisions profitables à court terme qui pourraient porter atteinte à la viabilité de la Société à long terme.

À cette fin, dans un premier temps, le plan incitatif à court terme de la Société fait l'objet d'un plafonnement représentant un certain niveau de réussite par rapport aux paramètres financiers. Ensuite, dans le but d'assurer que les membres de la haute direction visés agissent dans le meilleur intérêt de la Société à long terme, une bonne partie de la rémunération des membres de la haute direction repose sur des incitatifs à long terme. Ceci explique la mise sur pied de l'attribution d'unités d'actions fictives et des options d'achat d'actions de la Société, qui constituent les incitatifs à long terme offerts aux membres de la haute direction visés. Ces éléments de la rémunération des membres de la haute direction rapprochent

les intérêts à long terme des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, puisqu'une partie de la valeur de ces incitatifs varie en fonction du cours des actions de la Société à la TSX.

Rémunération du président et chef de la direction pour l'exercice 2017

Tel qu'il a été mentionné précédemment à la rubrique « Consultants en rémunération – Rapport sur la rémunération », les services de Willis Towers Watson, une société de consultants spécialisée en rémunération des membres de la haute direction, ont été retenus au cours de l'exercice 2016 afin de réaliser une analyse de marché approfondie sur la rémunération des membres de la haute direction de la Société, incluant celle du président et chef de la direction, et de procéder à l'examen du programme de rémunération de la Société. Willis Towers Watson a utilisé la rémunération octroyée aux chefs de la direction des 15 sociétés du groupe comparatif, qui forment le groupe de référence externe dont se sert la Société à des fins de comparaison. Les résultats de cette analyse de marché ont révélé que la cible de rémunération globale directe (salaire de base et incitatifs à court et à long terme) payée à M. Hannasch se situait sous la médiane du marché.

Tel qu'il est plus amplement indiqué à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire, la rémunération du président et chef de la direction a été déterminée selon la philosophie de rémunération qui s'applique à tous les membres de la haute direction. Cette philosophie met l'emphase sur un salaire de base qui tient compte des responsabilités du rôle assumé ainsi que sur une rémunération incitative qui est directement liée au succès de l'entreprise, afin d'assurer que les intérêts financiers du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction soient alignés sur ceux de tous les actionnaires. Lors de l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction, la Société prend en compte la rémunération médiane offerte dans d'autres sociétés de son groupe de référence. Toutefois, la valeur de réalisation réelle de la rémunération peut évidemment varier selon l'atteinte ou non des objectifs de la Société et, dans le cas des incitatifs à long terme, selon que le cours l'action – et donc la valeur de la Société – augmente ou non.

Sur la recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, la politique d'actionnariat de la Société a été modifiée au cours de l'exercice 2016, en fonction des résultats d'une analyse réalisée à l'égard des exigences d'actionnariat pour le président et chef de la direction des sociétés qui font partie du groupe de référence de la Société. Cette analyse a révélé que les exigences d'actionnariat des sociétés du groupe de référence de la Société varient entre trois fois le salaire de base et sept fois le salaire de base, sept fois étant l'exception. En conséquence de cette analyse, le référentiel du président et chef de la direction a été augmenté, passant du triple du salaire de base à cinq fois celui-ci. Cette modification a été adoptée pour soutenir davantage l'objectif de la Société qui consiste à aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux de ses actionnaires.

Ventilation du programme d'incitatif annuel pour l'exercice 2017

La portion de la rémunération des membres de la haute direction visés qui représente l'incitatif annuel est établie annuellement et n'est pas fondée sur des mesures de la performance financière globale de la Société elle-même, mais sur des objectifs que la Société regroupe en utilisant les catégories suivantes, soit (i) les objectifs opérationnels, (ii) les objectifs fonctionnels et (iii) les objectifs liés au talent et au développement. Le sommaire de ces objectifs se détaille comme suit :

Objectifs opérationnels : Les mesures de rendement sélectionnées diffèrent selon le secteur d'activités (par ex. : magasins d'accommodation, stations-service, etc.). Les mesures de rendement portent également sur la réalisation de synergies et d'acquisitions.

Objectifs fonctionnels : Les mesures de rendement sélectionnées diffèrent selon la fonction occupée. Ces objectifs visent spécifiquement les fonctions « de soutien » et permet une priorisation efficace des efforts requis par certains membres de la haute direction qui occupent des fonctions de soutien (par ex. : finances et ressources humaines).

Objectifs liés au talent et au développement : Les mesures de rendement sélectionnées ont trait à la réalisation d'évaluations de la performance et du leadership et aux plans de développement essentiels des candidats à la relève.

Le tableau suivant présente, pour chacun des membres de la haute direction visés, le pourcentage que représente la composante liée aux objectifs financiers et celui que représente la composante liée aux objectifs personnels aux fins du PIA pour l'exercice 2017.

Nom et poste principal	Prime cible (%)	Objectifs financiers (75%)			Objectifs individuels (25%)		Total atteint (%)
		Objectifs financiers cibles (%)	Objectifs financiers maximums ¹⁾ (%)	Atteinte (%)	Objectifs individuels (%)	Atteinte (%)	
Brian Hannasch Président et chef de la direction	100	75	187,5	39,0	25 ²⁾	95	53,0
Claude Tessier ⁶⁾ Chef de la direction financière	75	75	187,5	39,0	25 ³⁾	97.	40,13
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	50	75	187,5	39,0	25 ⁴⁾	95	26,5
Darrell Davis Vice-président principal, Opérations	60	75	187,5	39,0	25 ⁵⁾	70,9	28,19
Jacob Schram Président Groupe Opérations européennes	60	75	187,5	39,0	25 ⁶⁾	90	31,05

1) Ce montant représente une réalisation de 250 % des objectifs financiers.

2) La ventilation de ce pourcentage est répartie comme suit : 30 % pour les objectifs fonctionnels, 30 % pour les objectifs opérationnels et 40 % pour les objectifs liés au talent et au développement.

3) La ventilation de ce pourcentage est répartie comme suit : 50 % pour les objectifs fonctionnels et 50 % pour les objectifs opérationnels.

4) La ventilation de ce pourcentage est répartie comme suit : 75 % pour les objectifs opérationnels et 25 % pour les objectifs liés au talent et au développement.

5) La ventilation de ce pourcentage est répartie comme suit : 20 % pour les objectifs fonctionnels, 40 % pour les objectifs opérationnels et 40 % pour les objectifs liés au talent et au développement.

6) La ventilation de ce pourcentage est répartie comme suit : 40 % pour les objectifs fonctionnels et 60 % pour les objectifs opérationnels.

La divulgation des objectifs précis pour la composante liée aux objectifs individuels aux fins du PIA, qui sont fixés dans le cadre du processus de planification stratégique de la Société, risquerait de causer un préjudice grave à la Société et affaiblirait son avantage concurrentiel. Dans certains cas, les objectifs peuvent être liés à des étapes qui ne sont pas nécessairement complétées au cours d'un exercice. La Société ne peut divulguer les objectifs particuliers concernant chaque membre de la haute direction.

9. DÉTAILS SUR LA COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION

Tableau sommaire de la rémunération des membres de la haute direction visés

Le tableau suivant présente les détails de la rémunération, pour l'exercice terminé le 30 avril 2017, du chef de la direction, du chef de la direction financière et des trois autres membres de la haute direction de la Société les mieux rémunérés (collectivement, les « membres de la haute direction visés »).

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$) ¹⁾	Attributions fondées sur des options (\$) ²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres (\$)		Valeur du régime de retraite (\$)	Autre rémunération (\$) ⁴⁾	Rémunération totale (\$)
					Plan incitatif annuel	Plan incitatif à long terme			
Brian Hannasch Président et chef de la direction	2017	1 748 215 ²⁾	3 185 514	1 520 845	926 554 ²⁾	987 075 ⁷⁾	1 566 926 ²⁾	-	9 935 129
	2016	1 587 353 ²⁾	2 895 483	1 465 102	2 214 359 ²⁾	-	2 098 403 ²⁾	-	10 260 700
	2015	1 356 260 ²⁾	2 388 756	6 437 480 ⁶⁾	1 255 947 ²⁾	-	2 020 013 ²⁾	-	13 458 456
Claude Tessier Chef de la direction financière	2017	625 000	624 963	98 569	400 781 ⁸⁾	-	90 597	-	1 839 910
	2016	144 231	999 962	1 099 999	375 000	-	-	-	2 619 192
	2015	-	-	-	-	-	-	-	-
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	2017	1 427 242	1 898 204	900 403	378 219	-	-	-	4 604 068
	2016	1 385 672	1 842 899	926 500	956 114	-	-	-	5 111 185
	2015	1 385 672	1 842 917	931 001	1 155 737	-	-	-	5 315 327
Darrell Davis Vice-président principal, Opérations	2017	451 393 ²⁾	357 870	56 434	127 225 ²⁾	789 660 ⁷⁾	100 391 ²⁾	-	1 882 973
	2016	438 885 ²⁾	345 745	57 794	356 813 ²⁾	-	192 441 ²⁾	-	1 391 678
	2015	385 833 ²⁾	250 624	43 626	265 293 ²⁾	-	104 051 ²⁾	-	1 049 427
Jacob Schram Président Groupe Opérations européennes	2017	656 636 ⁵⁾	514 523	81 150	208 613 ⁵⁾	-	26 584 ⁵⁾	-	1 487 506
	2016	638 457 ⁵⁾	512 638	85 682	536 303 ⁵⁾	-	60 107 ⁵⁾	-	1 833 187
	2015	663 275 ⁵⁾	530 742	90 951	488 351 ⁵⁾	-	182 711 ⁵⁾	-	1 956 030

- 1) Ces montants correspondent à la juste valeur de l'attribution d'UAF à la date d'attribution et équivalent au nombre d'UAF attribuées pour l'exercice 2017, l'exercice 2016 et l'exercice 2015, multiplié par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à vote subalterne à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. Les droits aux UAF seront acquis conformément au régime d'UAF décrit à la rubrique « Plan incitatif à long terme – régime d'unités d'actions fictives ». Ces montants pourraient augmenter ou diminuer puisque la valeur d'une UAF équivaut à la valeur d'une action à vote subalterne de la Société et que la valeur de cette dernière pourrait différer de sa valeur à la fin du présent exercice (c.-à-d. 62,78 \$) lors de l'acquisition des droits et du paiement. De plus, le paiement maximal de l'UAF est plafonné à 100 %.
- 2) Les montants pour cette personne ont été payés ou déterminés en dollars américains, le cas échéant. Cependant, les montants pour cette personne sont présentés en dollars canadiens. À ce titre, les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 1,1484 pour l'exercice 2015, de 1,3145 pour l'exercice 2016 et de 1,3161 pour l'exercice 2017.
- 3) La valeur de la rémunération indiquée à cet élément représente la juste valeur à la date d'attribution des options d'achats d'actions attribuées, calculée selon le modèle Black-Scholes en fonction de diverses hypothèses. Elle ne représente pas un montant en espèces reçu par le membre de la haute direction visé. Il s'agit d'une valeur à risque qui peut même s'avérer nulle, le cas échéant.

Les moyennes pondérées des hypothèses utilisées pour calculer la valeur des options d'achat d'actions sont les suivantes :

	<u>2017</u>	<u>2016</u>	<u>2015</u>
Dividendes prévus (par action)	0,31 \$	0,24 \$	0,18 \$
Volatilité prévue	28,00 %	29,30 %	29,03 %
Taux d'intérêt sans risque	1,01 %	1,26 %	1,68 %
Durée prévue	8 ans	8 ans	8 ans

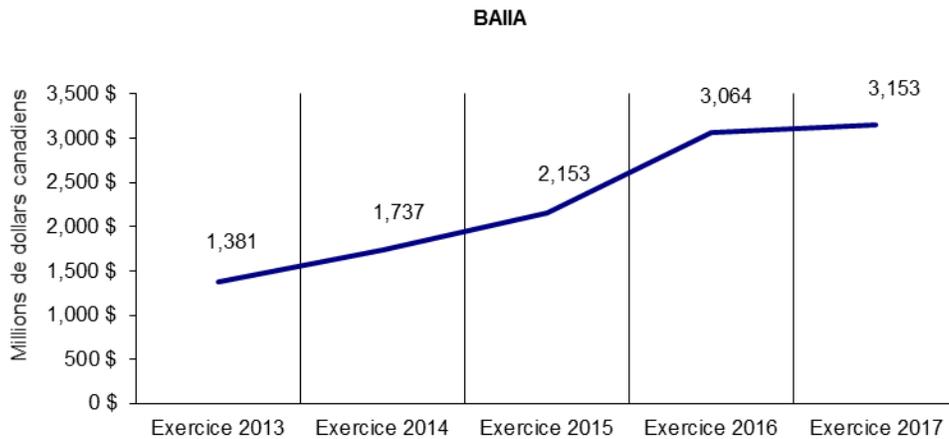
- 4) Aucun des membres de la haute direction visés n'est admissible à des avantages indirects ou à d'autres avantages personnels dont le montant total est supérieur au plus élevé des montants suivants : 50 000 \$ ou 10 % du salaire total versé pour l'exercice indiqué.
- 5) Les montants pour M. Schram ont été payés ou déterminés en couronnes norvégiennes, le cas échéant. Cependant, ces montants sont présentés en dollars canadiens. À ce titre, les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 5,9647 pour l'exercice 2015, de 6,3205 pour l'exercice 2016 et de 6,3606 pour l'exercice 2017.
- 6) Une attribution ponctuelle de 450 000 options d'achat d'actions a été faite à M. Hannasch pour l'exercice 2015.
- 7) À l'exercice 2015, MM. Hannasch et Davis ont reçu une prime spéciale ponctuelle en espèces d'un montant de 750 000 US\$ et de 600 000 US\$ respectivement liée à l'acquisition et à l'intégration de The Pantry, dont le paiement est conditionnel à la réalisation de certains critères de performance. En date du 30 avril 2017, les critères de performance pour cette prime spéciale ponctuelle en espèces ont été remplis et cette prime spéciale ponctuelle en espèces est payable à 100 %. Cette prime spéciale en espèces a été octroyée en dollars américains. Cependant, ces montants sont présentés en dollars canadiens. À ce titre, les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 1,3161 pour l'exercice 2017.
- 8) Lors de son embauche, M. Tessier a obtenu la garantie qu'il recevrait une prime annuelle de 150 000 \$ pour l'exercice 2017. Ce montant a donc été inclus dans cette colonne.

Le tableau suivant indique la portion de la rémunération globale à risque qui a été payée aux membres de la haute direction visés pour l'exercice 2017 ainsi que la portion qui n'est pas à risque.

Nom et fonction	Pourcentage de la rémunération globale à risque	Pourcentage de la rémunération globale qui n'est pas à risque ¹⁾
Brian Hannasch Président et chef de la direction	65,8 %	34,2 %
Claude Tessier Chef de la direction financière	51,8 %	48,2 % ²⁾
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	54,6 %	45,4 %
Darrell Davis Vice-président principal, Opérations	67,7 %	32,3 %
Jacob Schram Président Groupe Opérations européennes	44,5 %	55,5 %

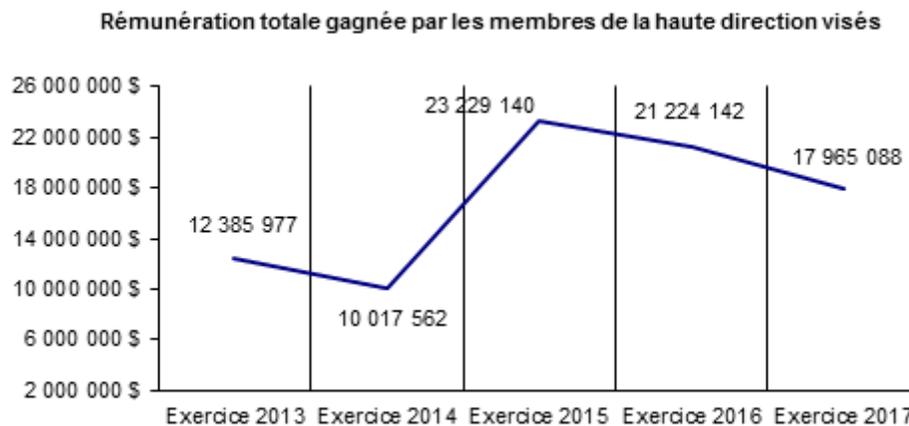
- 1) Ce pourcentage indique la portion de la rémunération des membres de la haute direction visés qui n'est pas à risque (c.-à-d. le salaire de base et la portion de 35 % des unités d'actions fictives attribuées au cours de l'exercice 2017 qui est liée au nombre d'années de service).
- 2) Lors de son embauche, M. Tessier a obtenu la garantie qu'il recevrait une prime annuelle de 150 000 \$ pour l'exercice 2017. Ce montant a donc été inclus dans la colonne de la rémunération qui n'est pas à risque.

La Société établit la rémunération des membres de la haute direction visés selon les politiques et procédures décrites plus haut et non selon le rendement total de ses actions par rapport à quelque indice boursier que ce soit, en raison notamment du fait que le cours de ses actions est affecté pas des facteurs externes sur lesquels la Société n'a aucun contrôle et qui ne reflètent pas nécessairement la performance de la Société. Le graphique qui suit illustre la performance de la Société au cours de la même période d'après une mesure de performance fréquemment utilisée dans les milieux financiers, soit le BAIIA^{1) 2)}, lequel est un élément clé de croissance continue.



- 1) Signifie : bénéfice avant impôts, intérêts, amortissements et perte de valeur. Il n'a pas de sens normalisé prescrit par les IFRS et pourrait donc ne pas être comparable à des mesures du même type présentées par d'autres sociétés inscrites en bourse.
- 2) Les montants dans ce tableau ont été divulgués dans les états financiers de la Société en dollars américains, par contre, pour les fins de cette circulaire les montants sont présentés en dollars canadiens. Le taux de change moyen utilisé pour l'exercice 2017 est 1.3161, pour l'exercice 2016 est 1.3145, pour l'exercice 2015 est 1.1484, pour l'exercice 2014 est 1.0594 et pour l'exercice 2013 est 1.0034.

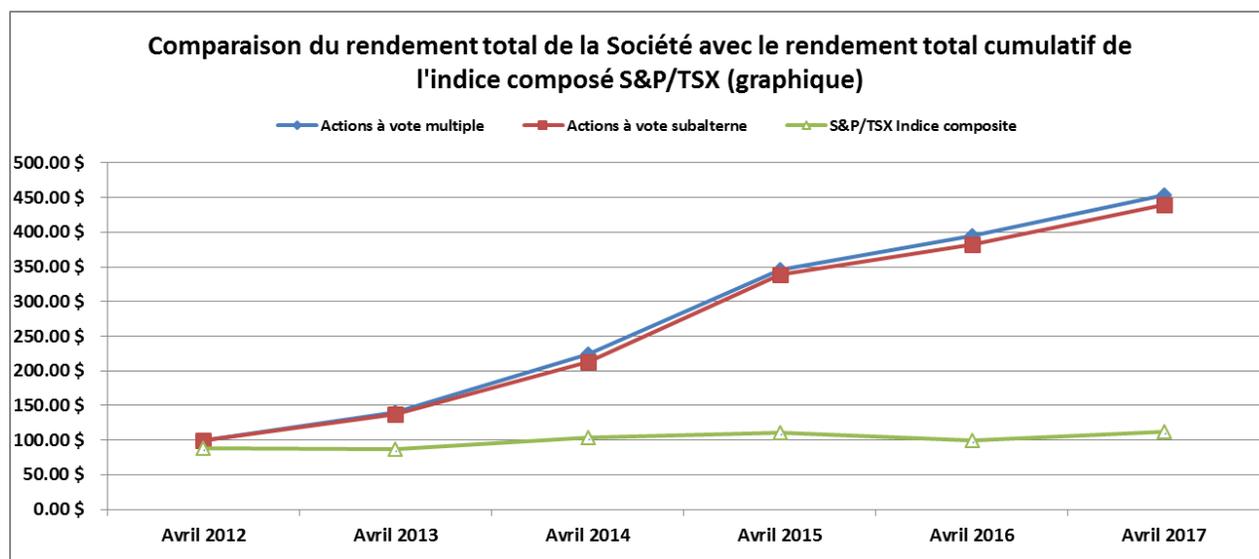
Le graphique qui suit illustre la rémunération totale^(*) gagnée par les membres de la haute direction visés au cours de chaque exercice compris dans la période de cinq ans se terminant le 30 avril 2017. Bien que la comparaison avec la performance boursière de la Société indique qu'il pourrait y avoir une concordance entre ces deux tendances, la rémunération directe des membres de la haute direction visés est établie selon les politiques et procédures décrites plus haut.



*La rémunération totale comprend : le salaire de base, la prime (c.-à-d. le PIA), la valeur de l'attribution d'UAF à la date d'attribution multipliée par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à vote subalterne de la Société à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant la date d'attribution. La rémunération est en dollars canadiens, sauf pour MM. Brian Hannasch et Darrell Davis, dont la rémunération est versée en dollars américains et convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,3161, et pour M. Jacob Schram, dont la rémunération est versée en couronnes norvégiennes et convertie en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 6,3606.

Représentation graphique de la performance

Le graphique qui suit compare le rendement total cumulé pour les actionnaires d'une somme de 100 \$ investie à la fin de l'exercice 2012 dans les actions à vote multiple et les actions à vote subalterne de la Société, et le rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX.



Comparaison du rendement total de la Société avec le rendement total cumulé de l'indice composé S&P/TSX (tableau)

	Avril 2012	Avril 2013	Avril 2014	Avril 2015	Avril 2016	Avril 2017
Actions à vote multiple	100,00 \$	139,65 \$	223,41 \$	345,88 \$	395,22 \$	453,95 \$
Actions à vote subalterne	100,00 \$	137,79 \$	212,17 \$	338,18 \$	381,54 \$	439,02 \$
Indice composé S&P/TSX	87,59 \$	87,46 \$	104,02 \$	110,28 \$	99,30 \$	111,55 \$

Plan incitatif à long terme – régime d'unités d'actions fictives

La Société a instauré un régime d'UAF permettant au conseil d'administration, par l'entremise de son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, d'attribuer des UAF aux membres de la haute direction et à certains employés clés de la Société (les « participants »). Une UAF est une unité nominale dont la valeur est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré publié d'un lot régulier d'actions à vote subalterne de la Société à la TSX pour les cinq jours de négociation précédant la date d'attribution. Les UAF donnent aux participants l'opportunité de gagner une attribution d'espèces fondée sur le cours de clôture moyen pondéré publié d'un lot régulier d'actions à vote subalterne de la Société à la TSX pour les

cinq jours de négociation précédant la date d'acquisition des droits aux UAF. Les droits à chaque UAF attribuée initialement sont acquis au plus tard la veille du troisième anniversaire de la date d'attribution. Le paiement des UAF est assujéti à deux conditions, l'une liée à la durée de l'emploi au sein de la Société (35 %) (« critère d'emploi ») et l'autre liée à la performance de la Société (65 %) (« critère de performance »). Les critères de performance sont déterminés par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise au moment de l'attribution des UAF et sont liés à des objectifs opérationnels liés aux résultats d'exploitation de la Société sur une période de trois ans consécutifs à compter de la date d'attribution. Il est à noter que la réalisation maximale du paiement des UAF ne peut dépasser 100 %. Par contre, le montant du paiement de l'UAF peut être inférieur à 100 % selon le degré d'atteinte du critère de performance.

Les UAF attribuées aux termes du régime le sont uniquement à leurs titulaires et ne peuvent être cédées, hypothéquées, données en garantie ou transférées, et leurs titulaires ne peuvent s'en départir de quelque autre manière, sauf au moyen d'un testament ou par l'effet des lois applicables en matière de dévolution successorale. Si la Société met fin à l'emploi d'un porteur d'UAF ou si ce dernier démissionne, toutes les UAF deviennent caduques et sont annulées. Si un porteur d'UAF décède ou que la Société met fin à son emploi pour cause d'incapacité permanente ou s'il décide de prendre sa retraite, tous les droits aux UAF en circulation qui lui ont été attribuées feront l'objet d'un droit d'acquisition anticipée au pro rata et les UAF visées devront être payées dans les 50 jours ouvrables suivant la date d'acquisition anticipée des droits à celles-ci, en ce qui concerne la partie liée au critère d'emploi, et dans les 20 jours ouvrables suivant l'approbation par le conseil d'administration des états financiers annuels consolidés de la Société pour le troisième exercice précédant la date d'acquisition servant de référence, en ce qui concerne le critère de performance. Dans le cas d'opérations entraînant un changement de contrôle de la Société, les droits à toutes les UAF en circulation seront acquis en date du changement de contrôle et les UAF doivent être payées dans les 50 jours ouvrables suivant la date de cet événement. Les UAF ne confèrent aucun droit en tant qu'actionnaire de la Société.

Plan incitatif à long terme – régime d'options d'achat d'actions

Suivant la recommandation de Willis Towers Watson, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a décidé que le régime d'options d'achat d'actions (le « **régime d'options** ») devrait faire partie de la rémunération incitative à long terme que peut verser la Société aux membres de la haute direction visés et à quelques autres dirigeants de la Société. Le conseil d'administration peut, à sa discrétion, octroyer des options d'achat d'actions qui ne font pas partie de l'enveloppe de la Société. Le nombre d'actions à vote subalterne pouvant être émises aux termes du régime d'options est de 50 676 000, soit 2,67 % des actions à vote multiple et des actions à vote subalterne émises et en circulation en date du 7 juillet 2017. À cette date, il y a 1 712 810 options d'achat d'actions à vote subalterne en circulation, ce qui représente 0,41 % des actions émises et en circulation. Aux termes du régime d'options, la Société peut octroyer des options d'achat d'actions à vote subalterne aux employés à temps plein, aux dirigeants et aux administrateurs de la Société ou de ses filiales. Cependant, le nombre global d'actions à vote subalterne réservé aux fins d'émission en tout temps à un titulaire d'options ne doit pas être supérieur à 5 % du nombre global d'actions à vote multiple et d'actions à vote subalterne en circulation, avant dilution, au moment en cause, déduction faite de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission à ce titulaire d'options aux termes de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société. De plus, le nombre global d'actions à vote subalterne pouvant être émises à un initié de la Société et aux personnes qui ont des liens avec lui, en vertu du régime d'options ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société, au cours de toute période de un an, est limité à 5 % du capital-actions émis. Également, le nombre global d'actions à vote subalterne réservées aux fins d'émission, en tout temps, aux initiés de la Société en vertu du régime d'options ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société, est limité à 10 % du capital-actions émis. Par ailleurs, le nombre global d'actions à vote subalterne pouvant être émises aux initiés de la Société en vertu du régime d'options ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société, au cours de toute période de un an, est limité à 10 % du capital-actions émis. Enfin, une majorité du nombre global d'actions à vote subalterne pouvant être émises en vertu du régime d'options ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société peuvent être attribuées à des initiés de la Société et aux personnes ayant des liens avec l'un d'eux.

Les options attribuées peuvent avoir une durée d'au plus dix ans, ce qui est habituellement le cas, et le conseil d'administration détermine, au moment de l'attribution des options, les modalités selon lesquelles elles peuvent être exercées. Les conditions relatives à l'acquisition des droits aux options et à l'exercice des options sont établies par le conseil d'administration au moment de l'attribution des options, et l'acquisition des droits aux options correspond normalement à ce qui suit : 20 % lors de l'attribution et 20 % à chaque date d'anniversaire de l'attribution. Le prix des options fixé par le conseil d'administration ne peut être inférieur au cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions à vote subalterne à la TSX au cours des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution.

Les options attribuées aux termes du régime d'options le sont uniquement à leurs titulaires et ne peuvent faire l'objet d'une cession ou d'un transfert, sauf au moyen d'un testament ou par l'effet des lois applicables en matière de dévolution successorale. S'il est mis fin à l'emploi d'un titulaire d'options au sein de la Société pour un motif valable, ou si un titulaire d'options est destitué de son poste d'administrateur ou n'est plus habilité à occuper cette fonction en vertu de la loi, toute option ou toute portion non exercée de celle-ci devient caduque de façon immédiate. Si l'emploi d'un titulaire d'options au sein de la Société prend fin pour un motif autre que le décès de ce dernier ou un motif valable, ou si un titulaire d'options cesse d'être administrateur pour un motif autre que son décès, sa destitution ou son inhabilité en vertu de la loi, toute option ou toute portion non exercée de celle-ci peut être exercée par le titulaire d'options, mais uniquement à l'égard du nombre d'actions qu'il avait le droit d'acquérir en vertu de l'option au moment de la cessation des fonctions. Toutefois, cette option ne peut être exercée que dans les 90 jours suivant la cessation des fonctions en question ou avant l'expiration de la durée de l'option, selon le premier de ces événements à survenir. Si un titulaire d'options décède alors qu'il travaille pour la Société ou alors qu'il agit en qualité d'administrateur, toute option ou toute portion non exercée de celle-ci peut être exercée par la personne à laquelle l'option est transférée, par testament ou en vertu des lois applicables en matière de dévolution successorale, mais uniquement à l'égard du nombre d'actions que le titulaire d'options avait le droit d'acquérir en vertu de l'option au moment de son décès. Toutefois, cette option ne peut être exercée que dans les 180 jours suivant la date du décès ou avant l'expiration de la durée de l'option, selon le premier de ces événements à survenir.

Si la Société projette de procéder à une fusion, à une fusion-absorption ou à un regroupement avec une autre société (sauf une filiale en propriété exclusive de la Société) ou à sa liquidation ou dissolution, ou si une offre d'achat visant les actions à vote subalterne de la Société ou toute partie de celles-ci est faite à l'ensemble des porteurs d'actions à vote subalterne de la Société, la Société aura le droit, moyennant l'envoi d'un préavis écrit à chaque titulaire d'options en vertu du régime d'options, de permettre l'exercice de toutes ces options dans les 30 jours suivant la date de cet avis et de décider que, dès l'expiration de cette période de 30 jours, tous les droits des titulaires sur ces options et à l'égard de l'exercice de ces options (dans la mesure où ils n'ont pas été exercés antérieurement) prendront fin et deviendront nuls et sans valeur.

Les dispositions du régime d'options permettent aux titulaires d'exercer leurs options sans décaissement aux termes d'une entente intervenue avec une maison de courtage leur permettant de recevoir (i) une somme en espèces correspondant à la différence entre le prix d'exercice des options et le prix auquel les actions à vote subalterne sous-jacentes aux options ont été réellement vendues sur le marché suite à l'exercice, ou (ii) un nombre d'actions à vote subalterne égal à la différence entre le nombre d'actions à vote subalterne sous-jacentes aux options exercées et le nombre d'actions à vote subalterne suffisant pour régler le prix d'exercice des options. Le régime d'options prévoit aussi la possibilité d'apporter aux dispositions relatives à la fin d'une option ou du régime d'options un changement n'entraînant pas une prolongation qui allongerait la durée au-delà de dix ans suivant la date d'attribution, sous réserve d'une prolongation automatique supplémentaire possible de dix jours ouvrables à compter de la fin d'une période d'interdiction d'opérations que la Société s'imposerait elle-même si la durée de l'option expirait pendant cette période d'interdiction d'opérations ou dans les dix jours suivant la fin de cette période.

En vertu du régime d'options, le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire, par voie de résolution, mais sous réserve des dispositions réglementaires applicables, d'apporter les modifications de la nature de celles qui suivent, qu'il juge nécessaires, sans avoir à obtenir l'approbation préalable des actionnaires. Voici, entre autres, les changements qu'il peut faire :

- 1) des modifications d'écriture ou d'ordre administratif, y compris des modifications visant à clarifier une disposition quelconque du régime;
- 2) la modification des modalités et des conditions des options attribuées dans le cadre du régime, notamment la durée des options (à condition : (i) que la période d'exercice ne dépasse pas dix ans à compter de la date d'attribution, sous réserve d'une prolongation automatique de la durée des options de dix jours ouvrables à compter de la fin d'une période d'interdiction d'opérations que la Société s'impose elle-même 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 (ii) que l'option ne soit pas détenue par un initié), les modalités et conditions d'acquisition, les modalités et conditions d'exercice, le prix d'exercice (à condition que l'option ne soit pas détenue par un initié) et le mode de fixation du prix d'exercice, la cessibilité et l'effet de la cessation de l'emploi du participant ou de ses fonctions d'administrateur;
- 3) la modification de la catégorie de personnes pouvant participer au régime d'options, sauf si cette modification vient augmenter le niveau de participation des initiés;
- 4) l'octroi de toute aide financière que la Société accorde aux participants afin de leur permettre d'acheter des actions dans le cadre du régime d'options;
- 5) la modification des dispositions relatives à l'exercice sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des actions, qu'elle prévoit ou non que le nombre total d'actions sous-jacentes sera déduit de la réserve du régime d'options.

En vertu du régime d'options, l'approbation des actionnaires doit être obtenue à l'égard de ce qui suit :

- 1) tout changement apporté aux dispositions de modification du régime d'options;
- 2) toute augmentation du nombre maximal d'actions pouvant être émises dans le cadre du régime d'options;
- 3) toute modification visant à supprimer le plafond de participation des initiés ou à permettre son dépassement, y compris toute modification des limites prévues à l'article 3.1 du régime d'options;
- 4) toute réduction du prix d'exercice ou toute prolongation de la période de validité dont profite un initié;
- 5) toute autre question qui doit être approuvée par les actionnaires conformément à la réglementation et aux politiques de la TSX.

La procédure de modification prévoit également qu'aucune modification, suspension ou abolition ne peut, sans le consentement écrit ou le consentement réputé des participants touchés, avoir une incidence sur les modalités et conditions des options attribuées antérieurement aux termes du régime d'options, dans la mesure où ces options n'ont pas été exercées, sauf si les droits des participants ont pris fin conformément aux dispositions du régime d'options.

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

Le tableau suivant présente, pour chaque membre de la haute direction visé, les détails relatifs à toutes les attributions d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions en cours à la fin de l'exercice terminé le 30 avril 2017.

Nom et poste principal	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Titres sous-jacents aux options non exercées ¹⁾ (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$) ¹⁾²⁾	Date d'expiration des options ³⁾	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) ⁴⁾	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁵⁾ (n ^{bre})	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁶⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$) ⁵⁾
Brian Hannasch Président et chef de la direction	81 898	58,87	20 juillet 2026	320 221	176 326	3 874 411	-
	76 228	57,49	22 juillet 2025	403 246	-	-	-
	450 000	34,50	24 septembre 2024	12 726 000	-	-	-
	105 434	34,50	24 septembre 2024	2 981 674	-	-	-
	300 000	6,19	23 avril 2020	16 977 990	-	-	-
	75 000	4,48	29 septembre 2018	4 372 253	-	-	-
	75 000	5,77	14 janvier 2018	4 275 998	-	-	-
Claude Tessier Chef de la direction financière	5 308	58,87	20 juillet 2026	20 754	27 724	609 179	-
	61 763	58,45	22 mars 2026	267 434	-	-	-
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	48 481	58,87	20 juillet 2026	189 584	124 279	2 730 782	-
	48 205	57,49	22 juillet 2025	255 004	-	-	-
	80 328	34,50	24 septembre 2024	2 271 676	-	-	-
Darrell Davis Vice-président principal, Opérations	3 039	58,87	20 juillet 2026	11 882	20 676	454 313	-
	3 007	57,49	22 juillet 2025	15 907	-	-	-
	1 869	34,50	24 septembre 2024	52 855	-	-	-
	2 145	29,20	15 juillet 2024	72 029	-	-	-
	15 000	4,48	29 septembre 2018	874 451	-	-	-
Jacob Schram Président Groupe Opérations européennes	4 370	58,87	20 juillet 2026	17 087	35 830	787 292	-
	4 458	57,49	22 juillet 2025	23 583	-	-	-
	3 838	34,50	24 septembre 2024	128 335	-	-	-
	4 538	29,22	18 juillet 2024	128 803	-	-	-

- 1) Il est à noter qu'en date 14 avril 2014, la Société a procédé à un fractionnement de ses actions émises et en circulation à raison de trois pour une et, par conséquent, les options sur actions en circulation ont été ajustées en tenant compte du nombre de titres sous-jacents aux options et au prix d'exercice.
- 2) Le prix des options est égal au cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions à vote subalterne à la TSX au cours des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution.
- 3) Les options expirent au dixième anniversaire de leur date d'attribution. Les droits aux options s'acquiescent à raison de 20 % par année à compter de la date d'attribution.

- 4) La valeur des options dans le cours non exercées à la fin de l'exercice correspond à la différence entre le cours de clôture des actions à vote subalterne à la TSX à la fin de l'exercice (62,78 \$) et le prix d'exercice. Ce gain n'a pas été réalisé et pourrait ne jamais l'être. Les options n'ont pas été exercées et pourraient ne pas l'être et le gain réel, s'il en est, réalisé au moment de l'exercice dépendra de la valeur desdites actions à la date d'exercice.
- 5) Des UAF ont été attribuées en 2014, 2015 et 2016, mais les droits à celles-ci ne seront acquis que trois ans suivant la date d'attribution, soit en 2017, 2018 et 2019, respectivement, tel que prévu au régime d'UAF, de sorte qu'aucune valeur n'a été acquise au cours de l'exercice. Le paiement en espèces de ces UAF est notamment assujéti à des critères liés aux résultats d'exploitation de la Société établis lors de l'attribution. Pour plus d'informations, voir la rubrique « Plan incitatif à long terme – régime d'unités d'actions fictives » de la rubrique « Attributions en vertu d'un plan incitatif » et la description à la rubrique « Plan incitatif à long terme » de la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- 6) Représente une estimation du paiement minimal (c.-à-d. 35 %) à la date de la fin de l'exercice considérant qu'une partie du paiement est fonction de l'atteinte de critères de performance liés aux résultats d'exploitation de la Société (c.-à-d. 65 %). Ce montant minimal pourrait augmenter ou diminuer puisque la valeur d'une UAF équivaut à la valeur d'une action à vote subalterne de la Société et que la valeur de cette dernière peut différer de sa valeur à la fin du présent exercice (c.-à-d. 62,78 \$) au montant de l'acquisition des droits et du paiement. De plus, le paiement complet de l'UAF est plafonné à 100 %.

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

Le tableau suivant présente, pour chaque membre de la haute direction visé, la valeur globale qui aurait été réalisée si les options visées par l'attribution fondée sur des options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits survenue au cours de l'exercice 2017 ainsi que les montants payés pour l'exercice 2017.

Nom et poste principal	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)¹⁾	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$)³⁾
Brian Hannasch Président et chef de la direction	1 028 311	1 313 448	1 913 629 ⁴⁾⁶⁾
Claude Tessier Chef de la direction financière	66 647	-	400 781
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	608 802	3 396 210	378 219
Darrell Davis Vice-président principal, Opérations	38 157	492 741	916 885 ⁴⁾⁶⁾
Jacob Schram Président Groupe Opérations européennes	54 869	1 109 464	203 885 ⁵⁾

- 1) Ce montant représente la valeur à l'acquisition des droits aux options d'achat d'actions attribuées pour l'exercice en cours. Les droits à ces options d'achat d'actions s'acquiescent à raison de 20 % lors de l'attribution et de 20 % à chaque date d'anniversaire de l'attribution. Le prix d'exercice des options d'achat d'actions est déterminé en fonction du cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions à vote subalterne de la Société à la TSX au cours des cinq jours de négociation précédant la date d'attribution.
- 2) Le montant représente un paiement de 100 % des UAF attribuées en 2013. Le montant du paiement a été calculé en fonction de la valeur des actions à vote subalterne de la Société à la TSX à la date de l'acquisition des droits (c.-à-d. 58,87 \$, soit la valeur des actions à vote subalterne au 21 juillet 2016). Ce montant a été établi conformément aux modalités et conditions du régime telles que détaillées à la rubrique « Plan incitatif à long terme – régime d'unités d'actions fictives ».
- 3) Paiements aux termes du PIA.
- 4) Le montant représentant la portion PIA pour cette personne a initialement été payé en dollars américains. Le montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,3161.
- 5) Le montant représentant la portion PIA pour cette personne a initialement été payé en couronnes norvégiennes. Le montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 6,3606.
- 6) Ce montant inclut également un montant représentant la portion PILT pour cette personne qui a initialement été payé en dollars américains. Le montant a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,3161.

Titres pouvant être émis en vertu du plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant présente les renseignements relatifs au régime incitatif d'options d'achat d'actions de 1999 (le « régime incitatif d'options ») en date du 30 avril 2017. Le régime incitatif d'options a été approuvé par les actionnaires de la Société lors de l'assemblée annuelle et extraordinaire tenue le 21 septembre 1999 et les modifications apportées au régime incitatif d'options ont été approuvées par les actionnaires de la Société lors des assemblées annuelles et extraordinaires tenues les 25 septembre 2002 et 6 septembre 2011.

Information sur le plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres

	Nombre d'actions à vote subalterne à être émises lors de l'exercice des options en circulation	Prix d'exercice moyen pondéré des options en circulation	Nombre d'actions à vote subalterne disponibles aux fins d'émissions futures dans le cadre du plan
Plan de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs – Régime incitatif d'options d'achat d'actions de 1999	1 715 070	28,27 \$	19 009 071

10. PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE

Un sommaire des prestations en vertu des régimes de retraite de la Société est présenté dans les rubriques ci-dessous par pays où chaque membre de la haute direction visé est situé.

Canada

Au Canada, les régimes de retraite offerts aux membres de la haute direction visés canadiens sont (i) le régime de retraite de base canadien (« **RRB** »); (ii) le régime de retraite complémentaire à prestations déterminées canadien (« **RRC à prestations déterminées de base** »); (iii) le régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées (« **RRC à cotisations déterminées** »); et (iv) le régime de retraite complémentaire amélioré canadien (« **RRC à prestations déterminées amélioré** »). Le RRC à prestations déterminées de base, le RRC à prestations déterminées amélioré et le RRC à cotisations déterminées sont des régimes sans capitalisation tandis que le RRB est capitalisé conformément à la législation canadienne applicable.

Le RRB a deux volets, le volet à prestations déterminées et le volet à cotisations déterminées. Les membres de la haute direction au Canada, autre que M. Bouchard, ont accumulé des prestations dans le volet à prestations déterminées du RRB et dans le RRC à prestations déterminées de base jusqu'à la fin de l'exercice 2016, et, par la suite, dans le volet à cotisations déterminées du RRB et dans le RRC à cotisations déterminées.

Ces régimes à prestations déterminées visent à offrir aux membres de la haute direction visés, à leur retraite, un revenu équivalant à 2 % par année de service décomptée, multiplié par la rémunération moyenne finale (salaire de base, pour le RRC à prestations déterminées amélioré, plus 50 % de la prime – cette dernière ne pouvant excéder 100 % du salaire de base) des trois meilleures années du membre de la haute direction visé, 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, avec possibilité d'une retraite anticipée à compter de 55 ans avec prestations réduites.

M. Bouchard participe au volet à prestations déterminées du RRB et au RRC à prestations déterminées amélioré, malgré le fait que les années de services 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. Au moment de sa retraite, M. Bouchard recevra une pension qui, sur une base actuarielle, équivaudra à la pension à laquelle il aurait eu droit à 65 ans.

M. Tessier s'est joint à la Société vers la fin de l'exercice 2016 et participe au volet à cotisations déterminées du RRB et au RRC à cotisations déterminées. La Société effectue des cotisations dans ces régimes à l'égard de M. Tessier correspondant à 12 % de son salaire de base. M. Tessier n'a aucun droit à des prestations déterminées aux termes de ces régimes.

États-Unis

Aux États-Unis, les régimes de retraite offerts aux membres de la haute direction visés américains sont (i) le régime de retraite complémentaire américain à prestations déterminées (le « **RRC américain** »); (ii) le régime de rémunération différée non qualifié (le « **régime RDNQ** »); et (iii) le régime de rémunération différée non qualifié qui a été établi en 2016 (le « **nouveau régime RDNQ** »).

Les membres de la haute direction américains autres que M. Hannasch ont accumulé des prestations dans le RRC américain et dans le régime RDNQ jusqu'à la fin de l'exercice 2016, et, par la suite, dans le nouveau régime RDNQ. L'accumulation des prestations de M. Hannasch sous le RRC américain et le régime RDNQ se poursuit, et il ne participe pas au nouveau régime RDNQ.

Le but du RRC américain et du régime RDNQ est d'offrir un revenu de retraite équivalant à 2 % pour chaque année de service décomptée, multiplié par la rémunération finale moyenne (salaire de base plus, pour les participants « Top Level » seulement, 50 % de la prime – cette dernière ne pouvant excéder 100 % du salaire de base) des trois meilleures années du membre de la haute direction visé, sans tenir compte des prestations de sécurité sociale. Une partie de ces prestations provient de cotisations équivalentes à celles du participant que la Société a versées au régime RDNQ, et le reste est versé sous forme de rente mensuelle prélevée sur les sommes versées au RRC américain. L'âge normal de la retraite en vertu du RRC américain est de 65 ans, avec possibilité d'une retraite anticipée à compter de 55 ans avec prestations réduites.

Dans le cadre du régime RDNQ, le participant peut reporter le versement de cotisations correspondant à au plus 25 % de son salaire de base et à au plus 100 % de sa prime annuelle avant impôts par le mécanisme du report de versements. La Société versera un montant équivalant au versement de cotisation différé de l'employé jusqu'à concurrence de la première tranche de 7 % du salaire de base du participant. Au moment de faire le choix de différer la rémunération selon les paramètres ci-dessus, le participant doit indiquer si ces sommes doivent être déposées dans son compte de retraite, auquel cas ces sommes lui seront versées lors de sa retraite, et/ou dans son compte de service, auquel cas il pourra toucher les sommes au plus tôt cinq ans suivant l'année du report. Les cotisations équivalentes à celles du participant que versent la Société sont quant à elles versées dans le compte de retraite du participant, peu importe le choix du participant. Les sommes versées dans le compte de retraite pourront être encaissées à la retraite du participant en un seul versement forfaitaire ou sous forme de rente annuelle étalée sur une période maximale de cinq ans, et en un seul versement forfaitaire s'il est mis fin au lien d'emploi. Quant aux sommes versées dans le compte de service, elles pourront être touchées en un seul versement forfaitaire ou sous forme de rente annuelle étalée sur une période maximale de cinq ans. Dans les deux cas, les sommes différées sont investies dans des fonds mis à la disposition du participant par la Société.

Le nouveau régime RDNQ permet aux participants de reporter leurs revenus suivant les mêmes conditions que celles du régime RDNQ. Par contre, la Société n'effectue aucune cotisation équivalente de l'employeur à l'égard du nouveau RDNQ. Au lieu, la Société effectue des cotisations de l'employeur au nouveau RDNQ en fonction de la date à laquelle le participant a été nommé à un poste de direction. Les participants qui ont été nommés après l'exercice 2016 reçoivent une cotisation annuelle de l'employeur correspondant à 8 % de leur salaire de base, tandis que ceux nommés avant l'exercice 2016, incluant

M. Davis, reçoivent une cotisation annuelle établie par la Société et indiquée dans un avis que la Société transmettra aux participants concernés.

Norvège

M. Schram participe au régime de retraite étatique en Norvège appelé le « régime Folketrygden ». Le régime Folketrygden a récemment été modifié et couvre les salaires jusqu'à 7,1 G (G=NOK 92 576), tandis qu'avant la modification, celui-ci couvrait les salaires jusqu'à 12 G. Le régime Folketrygden prévoit des prestations viagères de base pour tous les citoyens, et tout régime de retraite d'employeur s'ajoute à ce régime de base. M. Schram est couvert en partie par la réglementation antérieure et en partie par la nouvelle réglementation relative au régime Folketrygden en raison d'un changement concernant la date de référence, laquelle est liée à la date de naissance du participant.

M. Schram participe également au volet norvégien du régime de retraite à contributions déterminées de la Société appelé le régime 72247, (le « régime CD norvégien »). Le régime CD norvégien contribue 5 % du salaire jusqu'à concurrence d'un salaire de 7,1 G et 13 % du salaire pour les salaires entre 7,1 G et 12 G. Il n'y a aucune contribution pour les salaires supérieurs à 12 G. Le régime CD norvégien est payé entièrement par la Société; il n'y a aucune contribution de la part du participant. Ceci est conforme aux pratiques usuelles du marché en Norvège.

De plus, la Société est membre d'un régime de retraite interentreprises qui est parrainé conjointement avec le gouvernement appelé le « régime AFP ». Le régime prévoit des rentes viagères, disponible à partir de 62 ans et il est financé et administré conjointement par l'État, les employeurs et les organisations d'employés. L'État couvre le 1/3 des coûts du régime AFP, et les entreprises couvrent le 2/3 des coûts. Les participants qui prennent leur retraite avant l'âge de 62 ans ne sont pas admissibles au régime AFP.

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite totales payables à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés aux termes des régimes à prestations déterminées de la Société, calculées à la fin de l'exercice 2017 en utilisant les mêmes hypothèses et estimations actuarielles que celles utilisées pour déterminer les obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées de la Société indiquées dans les états financiers audités de celle-ci.

Nom et poste principal	Années de service décomptées (n ^{bre})		Prestations annuelles payables (\$) ¹⁾				Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments rémunératoires (\$) ⁵⁾⁶⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires (\$) ⁵⁾⁷⁾	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies (\$) ⁵⁾
			À la fin de l'exercice		À 65 ans ¹⁾					
			RRB	RRC ⁸⁾	RRB ²⁾	RRC ³⁾				
Brian Hannasch ⁴⁾ Président et chef de la direction	s.o.	15,92	s.o.	544 918	s.o.	1 245 647	8 992 000	1 443 268	(106 118)	10 329 150
Claude Tessier Chef de la direction financière	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	14,17	35,00	46 779	1 610 825	46,779	1 610 825	26 234 127	0	3 268 351	29 502 478
Darrell Davis ⁴⁾ Vice-président principal, Opérations	s.o.	10,42	s.o.	56 988	s.o.	56 988	945 860	(4 223)	(14 429)	927 208
Jacob Schram ⁴⁾ Président Groupe Opérations européennes	s.o.	32,79	s.o.	10 820	s.o.	15 718	720 347	10 967	(367 952)	363 362

1) Sauf pour M. Schram, la prestation annuelle est la rente viagère payable à l'âge normal de la retraite (65 ans) en fonction du salaire de base moyen final des trois meilleures années du membre de la haute direction visé en date du 30 avril 2017 (augmentée pour les années de service décomptées aux fins du RRC à prestations déterminées amélioré d'un montant correspondant au moins élevé des montants suivants : 50 % de la prime versée ou 50 % du salaire de base) et des années de service décomptées à la fin de l'exercice ou à 65 ans. Pour M. Schram, le régime

72247 a pris fin en date du 1^{er} septembre 2016 en raison d'un changement à la législation et les prestations ont été réglées. Le volet rente d'invalidité du régime Ordning C a aussi pris fin en date du 1^{er} septembre 2016, et les droits à la rente pour le conjoint et les enfants ont été gelés. La prestation déterminée annuelle restante est la rente payable au titre du régime AFP (un régime de retraite interentreprises à prestations déterminées qui est parrainé conjointement avec le gouvernement), ainsi que des droits en rente gelés pour le conjoint et les enfants aux termes du régime Ordning C.

- 2) La forme normale de la prestation payable aux termes du RRB est une rente réversible à 66 % et garantie pour une période de cinq ans.
- 3) La forme normale de la prestation payable aux termes du RRC à prestations déterminées amélioré (pour MM. Bouchard et Hannasch) est une rente garantie durant les cinq premières années et une rente réversible à 50 % durant les cinq années suivantes, qui n'est assortie d'aucune protection en cas de décès après les dix premières années. La forme normale de la prestation payable aux termes du RRC de base (pour M. Davis ainsi que pour certaines années de service décomptées de M. Hannasch) est une rente garantie pour une période de cinq ans. La prestation payable aux termes du régime AFP (M. Schram) est une rente viagère.
- 4) Les montants indiqués sont en dollars canadiens.
- 5) Pour M. Bouchard, les montants indiqués incluent les prestations de retraite payables aux termes du RRB et du RRC. Pour M. Schram, le montant indiqué au début de l'exercice inclut les prestations payables aux termes du volet rente d'invalidité du régime 72247 et du régime Ordning C et la prestation payable aux termes du régime AFP; le montant indiqué à la fin de l'exercice inclut les droits en rente gelés pour le conjoint et les enfants aux termes du régime Ordning C et les prestations payables aux termes du régime AFP. Pour M. Schram, les obligations indiquées excluent également toute obligation maintenue par Statoil Fuel & Retail AS à l'égard des impôts.
- 6) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs est la valeur de la rente projetée acquise durant la période du 25 avril 2016 au 30 avril 2017, en tenant compte de toute différence entre les gains réels et estimés et de toute modification du régime.
- 7) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs est la valeur des éléments autres que les éléments rémunérateurs 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 subies pour la période du 25 avril 2016 au 30 avril 2017. Pour M. Schram, ce montant inclut aussi l'impact de la fin du régime 72247 et du volet rente d'invalidité du régime Ordning C, et du règlement des prestations afférentes, ainsi que l'impact du gel des droits en rente pour le conjoint et les enfants du régime Ordning C.
- 8) Pour M. Schram, le RRC fait référence au régime AFP. Le régime AFP est un régime de retraite interentreprises à prestations déterminées qui est parrainé conjointement avec le gouvernement. Les prestations sont accumulées chaque année pendant laquelle le membre de la haute direction visé gagne un salaire entre l'âge de 13 ans et l'âge de 62 ans. Le taux d'accumulation des droits à une prestation annuelle est actuellement de 0,314 % des gains se situant entre 1 G et 7,1 G. Le versement de prestations peut débuter entre 62 ans et 75 ans, au choix du rentier. Le montant de la prestation annuelle dépend de la date du début du versement des prestations; la prestation annuelle sera moins élevée ou plus élevée selon qu'elle est versée à compter d'une date plus hâtive ou moins hâtive respectivement. Aucune prestation n'est payable aux termes du régime AFP si le membre de la haute direction visé quitte son emploi avant l'âge de 62 ans.
- 9) 67 ans pour M. Schram. M. Bouchard est présentement âgé de plus de 65 ans et est présumé prendre sa retraite immédiatement.

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite payables à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés aux termes des régimes à cotisations déterminées de la Société, calculées à la fin de l'exercice 2017 en utilisant les mêmes hypothèses et méthodes actuarielles que celles utilisées dans les états financiers audités de la Société.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$)	Valeur attribuable à des éléments rémunérateurs (\$)	Valeur attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ¹⁾	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$)
Brian Hannasch ²⁾³⁾	4 114 236	123 658	1 780 753	6 018 647
Claude Tessier ⁴⁾	-	90 597	6 337	96 934
Alain Bouchard	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Darrell Davis ^{2) 3)}	2 273 086	104 614	1 089 017	3 466 717
Jacob Schram ²⁾	7 038	15 617	1 684	24 339

- 1) Les cotisations de l'employé et le rendement des investissements, déduction faite de tout paiement de prestations et remboursement, et incluant l'effet des variations des taux de change.
- 2) Les montants indiqués sont en dollars canadiens.
- 3) Les montants indiqués ont été accumulés aux termes du régime de rémunération différée non qualifié aux États-Unis et du régime 401(k).
- 4) Les montants accumulés par M. Tessier dans le RRC à cotisations déterminées du 28 janvier 2016, sa date d'embauche, au 24 avril 2016 ont été versés au régime le 25 avril 2016.

11. RÉGIE D'ENTREPRISE

La Société se conforme aux lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux normes des autres organismes de réglementation. La description des pratiques de la Société en matière de régie d'entreprise est reproduite à l'annexe A de la présente circulaire.

12. AUDITEURS

Nomination et rémunération des auditeurs

À l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, il sera proposé de nommer PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs de la Société pour l'exercice se terminant le 29 avril 2018 et d'autoriser le conseil d'administration de la Société à fixer leur rémunération. **À moins d'instructions contraires de l'actionnaire, les droits de vote rattachés aux actions représentées par le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint seront exercés POUR la nomination de PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs de la Société pour l'exercice 2018, jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires, et POUR l'autorisation donnée au conseil d'administration de fixer leur rémunération.**

Honoraires liés à l'audit et autres frais connexes

PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés, agissent à titre d'auditeurs de la Société depuis l'exercice 2009. Pour les exercices terminés le 30 avril 2017 et le 24 avril 2016, les honoraires suivants ont été facturés pour les services d'audit, les services liés à l'audit, les services fiscaux et tous les autres services fournis à la Société par PricewaterhouseCoopers LLP/s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables professionnels agréés :

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Honoraires d'audit¹⁾	1 691 936 \$ CA	1 760 624 \$ CA
Honoraires pour services liés à l'audit²⁾	329 571 \$ CA	77 748 \$ CA
Honoraires pour services fiscaux³⁾	190 141 \$ CA	279 996 \$ CA
Autres honoraires⁴⁾	2 254 \$ CA	6 530 \$ CA
TOTAL	2 213 902 \$ CA	2 124 898 \$ CA

- 1) Les services d'audit sont des services professionnels fournis pour :
 - l'audit des états financiers consolidés annuels de la Société et 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 certifications prescrites par la loi ou la réglementation, principalement liés aux filiales européennes de la Société (667 384 \$ - 2017, 579 742 \$ - 2016);
 - les consultations sur des questions spécifiques d'audit et 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;
 - la prestation de services dans le cadre de l'établissement des rapports trimestriels et annuels, des prospectus et des autres dépôts de la Société auprès des commissions des valeurs mobilières canadiennes, américaines ou autres (175 000 \$ - 2017, 255 000 \$ - 2016).
- 2) Les services liés à l'audit incluent 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;
 - des avis généraux sur les normes comptables incluant les IFRS.
- 3) Cette catégorie comprend des services de planification fiscale et différents conseils fiscaux en lien avec la structure corporative internationale de la Société.
- 4) Cette catégorie comprend des services professionnels autres que ceux inclus dans les catégories ci-dessus. Pour 2016, ceux-ci étaient liés à des formations.

La Société a une politique et des procédures quant à l'approbation préalable des services non liés à l'audit fournis par les auditeurs de la Société. La politique interdit à la Société de retenir les services des auditeurs afin qu'ils fournissent certains services non liés à l'audit à la Société et à ses filiales, y compris 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 ou d'expert sans rapport avec l'audit. La politique permet à

la Société de retenir les services des auditeurs qu'ils lui fournissent des services non liés à l'audit, autres que les services interdits, dans la mesure où ces services ont été expressément approuvés au préalable par le comité d'audit.

13. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES

La Société a reproduit à l'annexe B le texte intégral des propositions et de l'exposé qu'un actionnaire lui a transmis. Ledit texte n'a pas été modifié. La Société indique sa position à l'égard de ces propositions à l'annexe B.

14. AUTRES QUESTIONS

La direction de la Société n'a connaissance d'aucun changement apporté aux questions mentionnées dans l'avis de convocation, ni d'aucune autre question à débattre que celles déjà mentionnées dans cet avis. Toutefois, si de tels changements ou d'autres questions devaient être soumis à l'assemblée, le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui sont indiquées sur ce formulaire le pouvoir discrétionnaire de voter à l'égard de ces questions comme elles le jugeront approprié.

15. INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

Des informations supplémentaires concernant la Société sont également disponibles dans la notice annuelle, les états financiers et le rapport de gestion les plus récents qui ont été déposés auprès des autorités en valeurs mobilières canadiennes et qui peuvent être obtenus sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, ainsi que sur le site web de la Société, au <http://corpo.couche-tard.com/>.

16. APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration de la Société a approuvé le contenu de la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction et en a autorisé l'envoi aux actionnaires de la Société.

Le directeur principal, affaires juridiques et
secrétaire corporatif,

(s) Sylvain Aubry

Sylvain Aubry

Laval (Québec), le 28 juillet 2017

ANNEXE A

PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Conseil d'administration

Le conseil d'administration proposé pour élection est composé de 11 administrateurs. Le conseil d'administration considère que six de ces administrateurs sont « indépendants » de la Société. MM. Alain Bouchard, Richard Fortin, Réal Plourde, Jacques D'Amours et Brian Hannasch sont des administrateurs non indépendants. M. Jean Élie est le représentant de Metro en vertu de la convention entre actionnaires, mais n'est pas autrement lié à la Société ou à Metro. Le conseil d'administration considère M. Élie comme un administrateur indépendant car la Société n'entretient pas de relations d'affaires importantes avec Metro et Metro ne détient pas le contrôle de la Société. Les cinq autres administrateurs, soit MM. Rabinowicz et Boyko et M^{mes} Kau, Bourque et Leroux, sont des administrateurs indépendants puisqu'ils n'ont pas d'intérêts commerciaux dans la Société ou ses principaux actionnaires, ni de relations avec la Société ou ses principaux actionnaires.

Les administrateurs indépendants du conseil d'administration se réunissent à huis clos avec l'administrateur principal et sans la direction et les administrateurs non indépendants après chaque réunion, trimestrielle ou extraordinaire, du conseil d'administration ainsi que chaque réunion des comités de la Société.

Le fondateur et président exécutif du conseil n'est pas un administrateur indépendant. Par conséquent, le conseil d'administration a établi des procédures lui permettant de fonctionner indépendamment de la direction, ce qui comprend notamment la nomination d'un administrateur indépendant pour agir à titre d'administrateur principal. L'administrateur principal a notamment comme responsabilités de faire ce qui suit :

- Veiller à ce que les responsabilités du conseil d'administration soient bien comprises tant par le conseil d'administration lui-même 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.
- Veiller à ce que les ressources à la disposition du conseil d'administration (en particulier une information à jour et pertinente) soient adéquates et lui permettent de s'acquitter de ses responsabilités.
- Adopter, en collaboration avec le fondateur et président exécutif du conseil, des procédures et des calendriers de réunions pour faire en sorte que le conseil d'administration et ses comités soient en mesure d'accomplir leur travail avec efficacité et efficience.
- Veiller, lorsque des fonctions sont déléguées à chaque comité du conseil, à ce qu'elles soient efficacement remplies et que les résultats soient communiqués au conseil d'administration.

Mandat du conseil d'administration

I. Mandat

Le conseil d'administration surveille la gestion des activités commerciales 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 la responsabilité d'administrer les affaires courantes de la Société.

Conformément à la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et les règlements intérieurs de la Société, le conseil d'administration peut déléguer certaines tâches et responsabilités aux comités du conseil. Cependant, une délégation de tâches ne dégage pas le conseil d'administration de ses responsabilités générales 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 faire ce qui suit :

A. Planification stratégique :

1. Revoir et approuver le plan et les priorités stratégiques de la Société en tenant compte des opportunités et des risques, et de la stratégie financière, de la stratégie fiscale et du plan d'affaires de la Société.
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 les résultats d'exploitation de la Société 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 du processus décisionnel.
6. Approuver et soumettre la liste des candidats à un poste d'administrateur proposés par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise 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. Finances 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 visant une divulgation complète de toute affaire d'importance rattachée aux activités de la Société portant notamment sur la façon dont la Société interagit avec les analystes et le public et prévoyant des mesures pour éviter la communication sélective d'information.

D. Régie d'entreprise :

12. Élaborer les politiques et les pratiques de la Société en matière de régie d'entreprise et réviser les structures et procédures à cet égard en fonction des normes de régie d'entreprise en vigueur et selon les meilleures pratiques jugées applicables en la matière.
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 et le président de chaque comité ainsi que pour l'administrateur principal.
15. Adopter un code de conduite et d'éthique écrit, applicable aux dirigeants et aux employés de la Société, et réviser et modifier celui-ci au besoin. Le conseil d'administration est responsable de veiller au respect du code. Le conseil, ou un comité du conseil, peut consentir des dérogations au code aux administrateurs ou aux membres de la haute direction.
16. Mettre en œuvre, en collaboration avec l'administrateur principal, une procédure à suivre pour l'évaluation de l'efficacité et de 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, notamment la notice annuelle, la circulaire de sollicitation de procurations par la direction, de même que tout autre document qui doit être divulgué ou déposé par la Société auprès des autorités de réglementation compétentes.
18. S'assurer que des mesures appropriées sont mises en œuvre pour favoriser la communication avec les clients, les employés, les actionnaires, les investisseurs et le public.

Descriptions de poste

Le conseil d'administration a élaboré des règles pour le comité d'audit et le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ainsi que des descriptions de fonctions pour le fondateur et président exécutif du conseil, l'administrateur principal, les présidents de chacun des comités et le président et chef de la direction.

Sélection des candidats au conseil d'administration

Le conseil d'administration a délégué au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise la tâche d'évaluer et de recommander au conseil d'administration les nouveaux candidats à un poste d'administrateur. Le comité détermine les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles recherchées chez les nouveaux administrateurs en vue de l'accroissement de la valeur de la participation des actionnaires. À l'occasion, les services d'une agence de recrutement pourraient être retenus. Les candidats éventuels sont rencontrés par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ainsi que par l'administrateur principal et le fondateur et président exécutif du conseil et, au besoin, par les autres membres du conseil d'administration. À l'issue de ce processus, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise soumet ses recommandations au conseil d'administration.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est composé exclusivement d'administrateurs indépendants, soient M^{mes} Mélanie Kau et Nathalie Bourque ainsi que M. Daniel Rabinowicz. De par leur expérience professionnelle, leur éducation et leur implication dans le monde des affaires, tous les membres ont de l'expérience en matière de rémunération.

M^{me} Kau, présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, possède une solide expérience en matière de rémunération des hauts dirigeants et les compétences nécessaires pour guider le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise dans son examen des pratiques de rémunération. En effet, elle a occupé le poste de présidente de Mobilia inc. de 1995 à 2012, période durant laquelle elle a supervisé notamment une refonte complète du système de rémunération de l'entreprise. Travaillant de concert avec des experts externes, le taux de rotation des conseillers aux ventes (un indicateur clé de la performance pour la vente au détail) a été réduit à 63 %, grâce à l'introduction d'un système de commissions qui est devenu une référence dans l'industrie. En outre, un programme incitatif à court terme a été mis en place au sein de l'entreprise et est toujours en vigueur en raison de sa capacité à créer un équilibre entre la motivation chez les cadres et le respect de la structure de l'entreprise familiale, créant ainsi une valeur ajoutée autant pour les propriétaires que pour les employés. M^{me} Kau fut aussi membre du Comité de gouvernance d'Investissement Québec, la plus grande entité gouvernementale ayant comme mission de contribuer de façon stratégique à l'essor de l'économie québécoise.

M^{me} Bourque fait de la consultation en relations publiques, en relations gouvernementales et en communications financières. Auparavant, elle a fait partie de l'équipe de direction de CAE inc., de 2005 jusqu'à son départ à la retraite en février 2015; CAE est une entreprise qui emploie plus de 8 000 employés dans le monde. Dans son rôle de vice-présidente, Affaires publiques et Communications mondiales, elle a participé aux discussions entourant la rémunération des employés, les primes et les autres programmes d'intéressement. Elle a également travaillé de concert avec ses collègues sur la gouvernance de CAE. En tant qu'associée du Cabinet de relations publiques NATIONAL, elle a travaillé étroitement avec des entreprises sur une panoplie de questions, dont la gouvernance. M^{me} Bourque siège également au conseil d'administration de Héroux-Devtek inc et est membre du comité d'audit de celle-ci.

M. Rabinowicz est actuellement consultant indépendant en marketing et en affaires et a occupé plusieurs postes de haute direction au sein de sociétés telles que Vickers & Benson, Catelli ltée et Groupe Cossette Communication. À titre d'ancien membre du conseil d'administration de Groupe Cossette Communication, M. Rabinowicz a aidé à diriger l'élaboration et par la suite l'évolution de politiques de rémunération et de prime de la société après que celle-ci ait été inscrite à la TSX. M. Rabinowicz est également membre du conseil d'administration et du comité de gouvernance de Reitmans (Canada) Limitée depuis 2012.

Ce comité, en collaboration avec l'administrateur principal et le président exécutif du conseil, est chargé de recommander les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs afin de s'assurer que la rémunération reflète d'une manière réaliste les responsabilités et les risques associés à l'exécution de leur mandat d'administrateurs ainsi que les moyens d'encourager les administrateurs à détenir des actions de la Société. Le comité tient compte notamment de la charge de travail et des données comparatives sur la rémunération des membres du conseil d'administration d'autres sociétés canadiennes similaires ayant des activités en Amérique du Nord. Au cours de l'exercice 2017, le comité a passé en revue un rapport d'analyse effectué au cours de l'exercice 2016 sur les pratiques de rémunération d'un groupe comparable de sociétés canadiennes et américaines au sein des secteurs du commerce de détail et de l'industrie manufacturière (alimentation) afin de déterminer où se situait la rémunération des membres de la haute direction par rapport à la médiane (le 50^e percentile) du groupe de référence. Cette analyse est effectuée tous les deux ans.

Élection des administrateurs

Le conseil d'administration doit être composé d'un minimum de trois administrateurs et d'un maximum de 20 administrateurs. Aux termes d'une résolution du conseil d'administration, 11 personnes doivent être élues administrateurs pour l'exercice en cours, chacune devant demeurer en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à l'élection ou à la nomination de son successeur. La direction propose l'élection à l'assemblée des 11 candidats dont 10 d'entre eux sont actuellement membres du conseil d'administration et l'autre étant un nouveau candidat à l'élection au conseil.

La direction ne prévoit pas que l'un des candidats sera incapable d'agir comme administrateur, mais dans l'éventualité où l'un des candidats serait incapable d'agir comme administrateur avant l'assemblée pour quelque raison que ce soit, les personnes indiquées dans le formulaire de procuration se réservent le droit de voter, à leur discrétion, pour un autre candidat, à moins que l'actionnaire n'ait donné instructions dans la procuration de s'abstenir d'exercer les droits de vote se rattachant à ses actions lors de l'élection des administrateurs.

Préavis pour la proposition de candidats au poste d'administrateur

En 2014, la Société a adopté un règlement intérieur relatif au préavis (le « règlement relatif au préavis ») qui établit les conditions et le cadre aux termes desquels les actionnaires peuvent exercer leur droit de proposer des candidats à un poste d'administrateur avant toute assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires de la Société en fixant une date limite pour la proposition de telles candidatures et qui prévoit les renseignements devant être fournis par l'actionnaire dans l'avis écrit à la Société afin que le candidat soit éligible pour élection lors de cette assemblée annuelle ou extraordinaire.

Aux termes du règlement relatif au préavis, l'actionnaire qui souhaite proposer des candidats à l'élection à un poste d'administrateur doit, en temps opportun, transmettre un avis écrit à cet effet au secrétaire de la Société, aux bureaux de la haute direction. Pour que soient respectés les délais, l'avis de l'actionnaire doit être reçu : (i) dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, au moins 30 jours et au plus 65 jours avant la date de l'assemblée annuelle, étant entendu que si l'assemblée annuelle des actionnaires doit être tenue moins de 50 jours après la date de sa première annonce publique, l'avis de l'actionnaire peut être reçu au plus tard à la fermeture des bureaux le 10^e jour suivant l'annonce; (ii) dans le cas d'une assemblée extraordinaire (qui n'est pas aussi une assemblée annuelle) des actionnaires convoquée pour y élire des administrateurs, au plus tard à la fermeture des bureaux le 15^e jour suivant la première annonce publique de l'assemblée extraordinaire. La forme et la teneur de l'avis sont aussi prescrites par le règlement intérieur de la Société. Le conseil d'administration est entièrement libre de renoncer à l'application des exigences prévues par ces dispositions.

Pour l'application du règlement relatif au préavis, l'« annonce publique » d'une assemblée s'entend d'une annonce faite dans un communiqué diffusé par une agence de transmission nationale au Canada ou dans un document déposé par la Société et disponible sous son profil SEDAR (www.sedar.com). Le règlement relatif au préavis est susceptible d'être revu par le conseil et il sera mis à jour de temps à autre pour tenir compte des exigences des autorités en valeurs mobilières ou des bourses ou pour se conformer aux normes du secteur.

Diversité entre les genres et mandat d'administrateur

La Société accorde de l'importance à la diversité des points de vue, à l'expérience, aux compétences, à la diversité entre les genres et à l'ethnicité et appuie le repérage et la nomination de femmes au conseil d'administration et de candidates à des postes de membres de la haute direction. Toutefois, la diversité entre les genres n'est qu'un facteur parmi tant d'autres qui sont pris en compte lors du repérage et de la sélection de membres du conseil d'administration et lors de l'embauche, de la promotion et de la nomination de membres de la haute direction.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine attentivement la composition du conseil chaque année, notamment sa taille et les secteurs d'activités et les compétences professionnelles de chaque membre. Le comité doit s'assurer que les administrateurs détiennent collectivement les compétences, l'expérience et les qualités leur permettant de relever les défis auxquels la Société fait face et qu'ils forment ainsi un conseil d'administration indépendant et solide pouvant mieux servir les intérêts à long terme des actionnaires.

Pour ce qui est des membres de la haute direction, la direction travaille en étroite collaboration avec ses divers directeurs de ressources humaines partout dans le monde pour identifier, former, retenir et

promouvoir les meilleurs candidats possibles en s’assurant notamment que ces candidats détiennent les compétences, l’expérience et les aptitudes leur permettant de relever les défis auxquels la Société fait face et de mieux servir les intérêts à long terme des actionnaires. Le comité des ressources humaines et de régie d’entreprise estime qu’il est important que chaque nomination au conseil d’administration et aux postes de haute direction soit faite et perçue comme ayant été faite en fonction des compétences de la personne et des besoins de la Société au moment applicable. À l’heure actuelle, trois femmes siègent au conseil d’administration et deux femmes occupent un poste de haute direction. La Société tient à souligner qu’elle a en place un plan de relève pour les postes de haute direction qui met l’accent, entre autres, sur les évaluations régulières de performance et d’autres processus tels que le développement et la planification de carrière, et qu’elle s’investit et forme tous ses dirigeants sans discrimination quant à leur sexe. La Société reconnaît qu’afin d’atteindre un meilleur équilibre et une meilleure représentation entre les hommes et les femmes au conseil d’administration et dans les postes de haute direction, elle doit veiller à ce que ce bassin de compétences soit dûment mis en valeur.

La Société n’a pas de cible spécifique de représentation féminine ni de politique concernant la représentation féminine au conseil d’administration et dans des postes de haute direction, concentrant plutôt son attention sur le choix du candidat ou de la candidate le ou la plus approprié(e) pour le poste.

Présentement, le conseil d’administration de la Société est composé de onze membres, dont quatre fondateurs qui, au même titre que le président et chef de la direction, sont des personnes liées. Les six autres membres sont tous des membres indépendants, dont trois d’entre eux sont des femmes.

La Société a activement examiné la question de savoir s’il y a lieu d’imposer une durée maximale pour les mandats d’administrateurs et continuera de le faire. À ce jour, la Société croit que ce genre de politique n’est pas approprié pour son conseil d’administration. En effet, la Société estime que son processus d’évaluation annuel est la façon la plus efficace et transparente d’évaluer les administrateurs et de s’assurer que ceux-ci continuent à ajouter une plus-value et restent de forts contributeurs de la Société. La composition actuelle du conseil d’administration tient compte de ces objectifs.

Grille de compétences

Le comité des ressources humaines et de régie d’entreprise tient une grille des compétences du conseil d’administration. Chaque administrateur doit indiquer son expérience dans la grille. La grille de compétences permet au conseil d’administration de passer en revue facilement les diverses compétences dont il dispose afin de s’assurer que son expertise est bien équilibrée. Les résultats sont examinés et analysés par le conseil dans son ensemble, qui en discute également. La grille de compétences contient l’information suivante au sujet des administrateurs actuels qui se portent de nouveau candidats à l’élection à un poste d’administrateur, selon le cas :

CANDIDATS	EXPÉRIENCE/EXPERTISE								AUTRES QUALITÉS		
	Esprit entrepreneurial	Compétences financières	Régie d’entreprise	Rémunération / relations de travail / ressources humaines	Leadership de cadre supérieur	Responsabilité sociale/ Environnement	Marketing / communications	Économie numérique	Autres mandats d’administrateur de société	Homme / Femme	Indépendant (O/N)
Alain Bouchard	x	x	x	x	x	x	x		x	H	N
Nathalie Bourque		x	x	x	x	x	x		x	F	O

CANDIDATS	EXPÉRIENCE/EXPERTISE							AUTRES QUALITÉS			
	Esprit entrepreneurial	Compétences financières	Régie d'entreprise	Rémunération / relations de travail / ressources humaines	Leadership de cadre supérieur	Responsabilité sociale/ Environnement	Marketing / communications	Économie numérique	Autres mandats d'administrateur de société	Homme / Femme	Indépendant (O/N)
Eric Boyko, CGA	x	x	x		x			x	x	H	O
Jacques D'Amours	x	x	x	x	x	x				H	N
Jean Élie		x	x	x	x	x			x	H	O
Richard Fortin	x	x	x	x	x	x	x		x	H	N
Brian Hannasch	x	x	x	x	x	x	x			H	N
Mélanie Kau	x	x	x	x	x		x	x	x	F	O
Monique F. Leroux, C.M., O.Q., FCPA, FCA	x	x	x	x	x	x	x	x	x	F	O
Réal Plourde	x	x	x	x	x	x	x		x	H	N
Daniel Rabinowicz	x		x	x	x	x	x	x	x	H	O

Politique de vote majoritaire

En date du 14 juin 2014, sur la recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, le conseil d'administration a adopté une politique de vote majoritaire prévoyant que tout candidat à l'élection comme administrateur à une assemblée des actionnaires pour qui le nombre d'« ABSTENTIONS DE VOTE » dépasse le nombre de votes « POUR » sera réputé ne pas avoir reçu le soutien des actionnaires et devra remettre sa démission au président du conseil de la Société à l'issue de cette assemblée. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise évaluera s'il y a lieu d'accepter ou non la démission et fera part de sa recommandation au conseil d'administration de la Société. Tout administrateur qui présente sa démission en vertu de cette politique ne peut participer aux délibérations du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ou à celles du conseil d'administration. La décision du conseil d'administration d'accepter ou non la démission doit être divulguée sans délai par communiqué de presse dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'assemblée générale des actionnaires. Dans le cas où le conseil d'administration refuse d'accepter la démission, il doit inclure les motifs de sa décision dans le communiqué de presse. Il est à noter que cette politique s'applique seulement dans le cas des élections non contestées (c'est-à-dire les élections où les seuls candidats sont ceux recommandés par le conseil d'administration) et ne s'applique pas dans le cas où l'élection fait l'objet d'une course aux procurations.

Orientation et formation continue

Le processus d'orientation de la Société pour tous les nouveaux membres du conseil d'administration comprend des présentations faites par différents membres de la direction et hauts dirigeants clés qui portent principalement sur la structure organisationnelle de la Société et sur la nature et le fonctionnement de ses activités tant en Amérique du Nord qu'en Europe. De plus, une discussion générale a lieu sur le

rôle du conseil et de ses comités ainsi que sur la contribution que chaque administrateur est censé apporter à la Société. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent le guide de l'administrateur qui comprend de la documentation à jour et, entre autres, de l'information de base sur la Société et son secteur d'activité.

Le processus de formation continue qu'a élaboré la Société a pour but d'aider les administrateurs à conserver leurs aptitudes et habilités ainsi qu'à actualiser leur connaissance et leur compréhension de la Société et de l'industrie dans laquelle celle-ci œuvre. Le processus de formation continue est supervisé par l'administrateur principal qui s'assure que les administrateurs ont accès à la formation continue et à l'information sur une base continue. La Société encourage ses administrateurs à assister à des séminaires et à d'autres programmes éducatifs et à faire rapport de la qualité de ces programmes au conseil d'administration.

De plus, à chaque réunion du conseil d'administration, les administrateurs interagissent avec les membres de la haute direction et les dirigeants clés, ce qui leur donne accès à une grande variété de présentations sur la stratégie de croissance de l'entreprise et à une vision d'ensemble des activités et des défis de la Société dans le monde.

Également, tout au long de l'année, les administrateurs reçoivent des documents d'information et participent à des présentations sur la gouvernance d'entreprise, la stratégie financière, l'évaluation des risques, les obligations d'information et d'autres sujets. Chaque année, la Société tient une rencontre spéciale ayant pour but de permettre aux administrateurs d'approfondir leurs connaissances sur l'industrie et l'ensemble des activités commerciales de la Société. À des telles réunions, des consultants externes abordent des sujets qui présentent un intérêt commun pour les administrateurs ou qui concernent leurs fonctions comme membres du conseil d'administration ou d'un comité du conseil.

De plus, la présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise invite tous les membres du conseil d'administration à soumettre toute demande que ceux-ci estiment nécessaire afin d'obtenir des renseignements additionnels ou de la formation continue. La présidente invite également chaque membre du conseil d'administration à faire part des meilleures pratiques que celui-ci ou celle-ci a observées lorsqu'il ou elle siégeait à d'autres conseils d'administration sur une base régulière.

Rôles et responsabilités du président exécutif du conseil et du président et chef de la direction

Le poste de fondateur et président exécutif du conseil est occupé par M. Bouchard, l'un des fondateurs de la Société et l'ancien président et chef de la direction de la Société. Les responsabilités de ce poste consistent, entre autres, à agir comme mentor et coach pour la prochaine génération de dirigeants. En tant que fondateur et président exécutif du conseil, M. Bouchard est également appelé à consacrer beaucoup de temps au développement et à la mise en œuvre d'initiatives stratégiques, telles que le renforcement des relations d'affaires de la Société pouvant mener à des nouvelles occasions d'affaires et acquisitions. Le président et chef de la direction se rapporte au fondateur et président exécutif du conseil, lequel se rapporte au conseil d'administration de la Société.

Toutes les fonctions opérationnelles et fonctions générales autres que celles qui relèvent du fondateur et président exécutif du conseil relèvent maintenant du président et chef de la direction, M. Hannasch, qui, en collaboration avec l'équipe de direction, élabore les stratégies et les objectifs de l'entreprise qui sont soumis à l'approbation du conseil d'administration. En plus de prendre les rênes de la direction stratégique de la Société, M. Hannasch a la responsabilité d'identifier et de gérer les risques et les occasions d'affaires. Une de ses tâches consiste à s'occuper du volet ressources humaines d'une entreprise en constante expansion, ainsi que de voir à l'embauche, à la planification de la relève et à la rémunération des cadres supérieurs. À ce titre, il fait régulièrement des recommandations au conseil d'administration quant à la gestion de talents et à des modes de rémunération compétitifs visant à attirer et retenir les meilleurs talents disponibles. En outre, le président et chef de la direction s'assure que la

Société respecte les politiques de régie d'entreprise ainsi que les lois et règlements dans tous les secteurs d'activités de la Société. Étant membre du conseil d'administration, ses interventions font en sorte que les membres du conseil d'administration reçoivent toute l'information appropriée et requise pour comprendre et apprécier les affaires qui font de la Société un chef de file dans son domaine.

Le fondateur et président exécutif du conseil et le président et chef de la direction présentent de nombreux rapports au conseil d'administration ainsi qu'au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise lors de leurs réunions. Le rendement par rapport aux objectifs est évalué annuellement.

Planification de la relève pour le chef de la direction et les membres de la haute direction

Le conseil d'administration a toujours consacré une attention particulière à la planification de la relève pour le président et chef de la direction et les membres de la haute direction et assure ainsi la continuité de la haute direction. Le conseil d'administration a confié au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise le mandat de s'assurer qu'un processus de planification de la relève de même que des programmes et des processus d'évaluation du rendement appropriés (y compris le développement et la planification de carrière) sont en place et fonctionnent efficacement pour les membres de la haute direction. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est également responsable de trouver des solutions lors de changements importants dans la structure de l'organisation et d'évaluer leur incidence sur les postes de haute direction.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, en collaboration avec le président et chef de la direction, procède à un examen annuel du processus de planification de la relève. Dans le cadre du processus annuel, le président et chef de la direction, soutenu par les vice-présidents des différentes divisions, évalue plusieurs candidatures pour divers postes de vice-président au sein de leurs divisions respectives.

Rémunération

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est nommé par le conseil d'administration pour l'aider à remplir ses fonctions en ce qui concerne les questions de ressources humaines et de régie d'entreprise, notamment la rémunération, la planification de la relève et le perfectionnement des cadres supérieurs. Le comité est chargé d'évaluer la rémunération des membres de la haute direction ainsi que les régimes, politiques et programmes de rémunération en actions et d'intéressement de la Société et de formuler des recommandations au conseil à cet égard. Pour plus d'informations, voir la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction » de la présente circulaire.

Politique de recouvrement de la rémunération

Afin de protéger les actionnaires contre les activités frauduleuses et l'attribution de récompenses non méritées subséquentes, le conseil d'administration de la Société a adopté le 9 juillet 2013, suite à la recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, une politique de recouvrement de la rémunération des membres de la direction. Cette politique est applicable aux attributions faites en vertu du PIA et du PILT de la Société. Cette politique est assez large, puisqu'elle vise tout dirigeant actuel ou ancien de la Société, dont ceux que le conseil d'administration a ainsi désignés, ce qui comprend, mais sans toutefois s'y limiter, le fondateur et président exécutif du conseil, le président et chef de la direction et le chef de la direction financière de la Société ou de ses filiales directes ou indirectes (le « membre de la direction »). Selon cette politique de recouvrement, le conseil d'administration peut, à son entière discrétion, dans la mesure où les lois applicables le permettent et lorsqu'il le juge dans le meilleur intérêt de la Société, (i) exiger le remboursement intégral ou partiel de toute rémunération incitative liée à la performance qui a été octroyée à un membre de la direction, (ii) exiger le remboursement de tout profit réalisé par le membre de la direction par suite de l'exercice de toute rémunération incitative liée à la performance octroyée ou de l'acquisition des droits à une telle

rémunération, ou (iii) annuler toute rémunération incitative liée à la performance qui a été octroyée à un membre de la direction mais dont les droits à celle-ci n'ont pas été acquis, si :

- a) le montant de la rémunération incitative liée à la performance 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 partiel ou total des états financiers de la Société ou ont été touchés par un tel redressement;
- b) le membre de la direction a fait preuve de grossière négligence, d'inconduite délibérée ou a commis une fraude causant totalement ou partiellement la nécessité d'un redressement; et
- c) le montant de la rémunération incitative liée à la performance qui aurait été octroyée 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 octroyé ou reçu.

Politique anti-couverture

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a étudié la possibilité d'adopter une politique anti-couverture, mais, après discussions et analyse, a décidé de ne pas proposer une telle politique, étant donné que tous les initiés sont régis par la législation en valeurs mobilières, qui les oblige à divulguer toutes les transactions liées à leur participation, y compris tous les instruments financiers dérivés (c.-à-d. anti-couverture) achetés. Pour cette raison, une politique anti-couverture a été jugée superflue. À la connaissance de la Société, aucune action des administrateurs ou des dirigeants qui sont des initiés assujettis ne fait l'objet de couvertures.

Exigences en matière d'actionariat

Au cours de l'exercice 2011, le conseil d'administration a adopté des lignes directrices à l'égard des membres du conseil d'administration, des membres de la direction et des vice-présidents qui prévoient des exigences d'actionariat selon le poste occupé et le salaire de base. La Société a établi ces lignes directrices parce qu'elle estime que l'actionariat des membres du conseil d'administration, des membres de la direction et des vice-présidents permettra de mieux harmoniser leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Afin d'évaluer le niveau d'actionariat, la Société tient compte du cours des actions à la date d'acquisition des actions ou, si elle est supérieure, de la valeur marchande des actions au moment de l'évaluation. La valeur des unités d'actions fictives n'est pas prise en considération dans la détermination des niveaux d'actionariat. Selon ces lignes directrices, les niveaux d'actionariat exigés doivent avoir été atteints au plus tard cinq ans suivant l'élection de l'administrateur ou la nomination du dirigeant.

Le tableau suivant présente les lignes directrices applicables aux membres de la haute direction visés et leur niveau d'atteinte respectif.

Nom	Poste¹⁾	Lignes directrices en matière d'actionariat¹⁾ (multiple du salaire de base)	Niveau d'atteinte au 30 avril 2017	Satisfait aux exigences de détention
Brian Hannasch	Président et chef de la direction	5,0	Dépassement	Oui
Claude Tessier	Chef de la direction financière	2,0	9 %	s.o. ²⁾
Alain Bouchard	Fondateur et président exécutif du conseil	10,0	Dépassement	Oui
Darrell Davis	Vice-président principal, Opérations	1,5	Dépassement	Oui

Nom	Poste ¹⁾	Lignes directrices en matière d'actionariat ¹⁾ (multiple du salaire de base)	Niveau d'atteinte au 30 avril 2017	Satisfait aux exigences de détention
Jacob Schram	Président Groupe Opérations européennes	1,5	51 %	s.o. ³⁾

- 1) Les vice-présidents ont été omis de cette liste.
- 2) M. Tessier dispose d'un délai de cinq ans suite à sa nomination pour satisfaire à l'exigence de détention minimale.
- 3) M. Schram dispose d'un délai de cinq ans suite à sa nomination pour satisfaire à l'exigence de détention minimale.

Le tableau suivant présente les lignes directrices applicables aux membres indépendants du conseil d'administration et leur niveau d'atteinte respectif.

Administrateur	Actions à vote subalterne	UAD	Total des actions à vote subalterne et des UAD	Total de la valeur marchande des actions à vote subalterne et/ou des UAD (\$ ¹⁾)	Rémunération annuelle (\$)	Exigence minimale (\$) ²⁾	Satisfait aux exigences de détention
Nathalie Bourque	42 690	16 851	59 541	3 737 983 \$	90 000 \$	270 000 \$	Oui
Eric Boyko	2 400	0	2 400	150 672 \$	90 000 \$	270 000 \$	s/o ³⁾
Jean Élie	24 300	31 998	56 298	3 534 388 \$	90 000 \$	270 000 \$	Oui
Mélanie Kau	0	63 649	63 649	3 995 884 \$	90 000 \$	270 000 \$	Oui
Monique F. Leroux	1 250	2 743	3 993	250 680 \$	90 000 \$	270 000 \$	s/o ³⁾
Daniel Rabinowicz	6 010	4 113	10 123	635 521 \$	90 000 \$	270 000 \$	Oui

- 1) La valeur correspond au nombre d'actions à vote subalterne et/ou d'UAD détenues par chaque administrateur multiplié par le cours de clôture des actions à vote subalterne à la TSX le 30 avril 2017 (62,78 \$).
- 2) L'exigence de détention minimale représente trois fois la rémunération annuelle versée ou devant être versée à un administrateur de la Société pour agir à ce titre. La valeur de l'attribution annuelle d'UAD correspond au nombre annuel d'UAD attribuées multiplié par le cours de clôture des actions catégorie B à la TSX le 30 avril 2017 (62,78 \$).
- 3) M^{me} Leroux et M. Boyko disposent d'un délai de cinq ans suite à leur nomination pour satisfaire à l'exigence de détention minimale.

Autres comités du conseil

Comité d'audit

Des renseignements concernant le comité d'audit de la Société figurent à la rubrique « Information sur le comité d'audit » de la notice annuelle 2017 de la Société, laquelle est intégrée aux présentes par renvoi.

Évaluation du conseil, des comités et des membres

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise évalue chaque année, en collaboration avec le fondateur et président exécutif du conseil et l'administrateur principal, le rendement et l'apport des administrateurs dont la réélection est proposée et il s'assure que ceux-ci sont toujours éligibles en vertu des lois applicables. Le comité revoit le nombre de membres du conseil chaque année et en fait rapport

au conseil. De plus, l'administrateur principal rencontre individuellement chaque administrateur afin d'évaluer le fonctionnement du conseil et des comités, la participation de chaque administrateur, la pertinence des renseignements transmis aux administrateurs et la communication entre le conseil et la direction. Par la suite, l'administrateur principal fait rapport au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

Éthique commerciale

La Société a adopté un code de conduite et d'éthique écrit à l'intention de ses dirigeants et employés (le « Code »). Ce Code peut être consulté sous le profil de la Société sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, ou sur le site web de la Société, au <http://corpo.couche-tard.com/>. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est responsable de la mise en œuvre du Code au sein de la Société. Le Code est remis à chaque employé de la Société au moment de son embauche et l'employé doit attester de sa réception. Le Code traite notamment des conflits d'intérêts, de l'utilisation des actifs de la Société, du traitement équitable des clients, des fournisseurs, des concurrents et des autres employés de la Société. De plus, le Code inclut une politique de communication de l'information qui a pour objectif d'encadrer les communications de la Société à l'intention du public investisseur pour que celles-ci soient diffusées en temps opportun par les représentants autorisés de la Société, et qu'elles soient conformes aux exigences légales et réglementaires pertinentes. Aux termes du Code, tous les employés de la Société doivent signaler toute activité qui semble être non conforme au Code ou aux lois et règlements en vigueur.

La Société a également adopté un code de conduite à l'intention des membres de son conseil d'administration qui prévoit notamment que si un administrateur se trouve dans une situation de conflit d'intérêts lors de toutes discussions ayant lieu lors d'une réunion du conseil d'administration ou de l'un de ses comités, il doit déclarer son intérêt et se retirer de façon à ne pas prendre part aux discussions ou aux décisions qui seront prises, le cas échéant.

Responsabilité sociale et environnement

Bien que la Société ne possède pas de comité distinct pour gérer la responsabilité sociale et environnementale (« RSE »), il n'empêche que celle-ci doit composer avec de nombreux enjeux touchant la responsabilité sociale et environnementale, tant au *niveau* opérationnel que corporatif. Les principales problématiques que la Société rencontre face à ces enjeux ont trait à la protection environnementale, à la santé et sécurité, aux ressources humaines, à la culture et à la volonté de redonner à la communauté.

La Société reconnaît l'importance de prendre des décisions responsables, qui feront en sorte de réduire l'impact négatif de ses activités sur l'environnement et, à cette fin, a établi certains programmes visant à accroître l'utilisation efficace de l'énergie et des ressources naturelles afin de contrôler et de réduire l'impact environnemental de ses activités. Ces programmes comprennent des mesures visant notamment à améliorer l'efficacité énergétique de ses magasins, à réduire l'utilisation du papier dans le cadre de ses activités, à s'approvisionner de façon plus verte en papier, en électronique et autres et à inciter ses employés à participer à ses programmes écoresponsables (ex : gestion des déchets, recyclage, etc.).

De plus amples renseignements sur l'engagement de la Société en ce qui concerne l'environnement et la position de la Société concernant la RSE peuvent être obtenus à l'adresse suivante : <http://corpo.couche-tard.com>.

ANNEXE B

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRE

Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »)

Les propositions n^{os} B-1, B-2 et B-3 ci-dessous ont été présentées à la direction de la Société par le MÉDAC, dont les bureaux sont situés au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) Canada H2X 1X3.

À la date où il a soumis sa proposition, le MÉDAC était détenteur de 45 actions à vote subalterne catégorie B de la Société et ce, depuis le 6 octobre 2016.

Proposition n^o B-1 – Meilleur équilibre des sexes au sein du conseil d'administration et de la haute direction

Il est proposé que le conseil d'administration de Couche-Tard se dote d'une politique et d'objectifs en regard de la représentation des femmes au sein de ses hautes instances et témoigne ainsi de leur contribution à une bonne gouvernance de l'entreprise.

Argumentaire du MÉDAC :

Présentement, Couche-Tard compte 3 administratrices sur un total de 11 membres, soit 27 %. Quant à la représentation dans les postes de haute direction, nous n'avons aucune indication de la représentation féminine dans ces fonctions. La lecture de la circulaire de l'an dernier énonce ainsi votre pratique en matière de recrutement de nouveaux administrateurs et de nouveaux dirigeants : « Toutefois, la diversité hommes-femmes n'est qu'un facteur parmi tant d'autres qui sont pris en compte lors du repérage et de la sélection de membres du conseil d'administration et lors de l'embauche, de la promotion et de la nomination de membres de la haute direction. »

Une telle déclaration s'inscrit malheureusement dans la ligne de justification d'un certain nombre d'entreprises canadiennes qui s'abstiennent d'adopter une politique sous le prétexte que les nominations doivent être faites sur la base des « meilleurs talents, connaissances et expériences », que la méritocratie doit être privilégiée et que l'âge, le sexe, les origines ethniques ne doivent pas être considérés comme facteurs discriminants. Nous osons penser qu'il n'est plus nécessaire de faire la démonstration que les compétences des administratrices et des hautes dirigeantes en fonction se comparent avantageusement à celles des hommes, que les candidates se comptent en nombre suffisant pour répondre à la demande et qu'elles sont prêtes à relever le défi, pour peu qu'on leur en donne l'occasion.

Nous croyons qu'une entreprise comme Couche-Tard souvent qualifiée de fleuron de l'économie québécoise se doit de donner l'exemple et de confirmer par une politique la valeur ajoutée d'un conseil d'administration bien équilibré notamment en ce qui a trait à la diversité des points de vue, des parcours professionnels et de qualités qui caractérisent de part et d'autre les deux sexes. Cette reconnaissance que la diversité hommes-femmes est un aspect important d'une bonne gouvernance doit être assortie d'objectifs et de moyens que le conseil entend prendre pour assurer une véritable égalité des chances.

Position de la Société :

La Société reconnaît la valeur de la contribution féminine à son conseil d'administration et au sein de son équipe de gestion, de même que celle de la diversité des candidatures. Elle croit fermement que la diversité, dans tout ce qu'elle a de pluriel, enrichit les discussions et favorise l'émergence de différentes perspectives durant le processus décisionnel.

Tout d'abord, clarifions un fait important : bien que la Société ait effectivement 11 membres au sein de son conseil d'administration, il faut préciser que quatre d'entre eux sont les fondateurs et actionnaires majoritaires de la Société et qu'ils ont un rôle clé et crucial à jouer dans la croissance de la Société et ce, dans le meilleur intérêt des actionnaires. Donc, en excluant ces quatre membres fondateurs du calcul, le pourcentage de représentation féminine au conseil est de 42,8 %, soit trois femmes sur sept membres indépendants, ce qui se compare avantageusement par rapport à d'autres sociétés ayant un actionariat similaire au nôtre.

La Société souhaite préciser à ses actionnaires que lors du processus de sélection ou de nomination de candidat(e)s au sein du conseil d'administration, elle prend en considération le profil complet de tous les candidats et toutes les candidates. La Société cherche toujours à retenir le candidat ou la candidate le/la plus qualifié(e), qui possède à la fois les qualités, les connaissances et les compétences nécessaires, ainsi qu'un parcours individuel reflétant les expertises et expériences requises pour l'emploi et les valeurs de l'entreprise. La Société porte une attention toute particulière au recrutement des meilleur(e)s candidat(e)s issu(e)s d'horizons divers et offrant des perspectives variées, entre autres grâce à la présence de femmes siégeant au sein de son conseil d'administration.

Quant aux pratiques de sélection des membres de la haute direction, la Société croit fermement dans le bien-fondé de favoriser le développement de carrière de ses cadres aux profils diversifiés qui sont ou deviendront des leaders et ce, avec une intention claire d'atteindre les objectifs de performance de l'entreprise, dans le meilleur intérêt des actionnaires. Ces pratiques sont reproduites aux autres niveaux de gestion (dans une perspective à la fois de bonnes pratiques de gouvernance en matière de planification de la relève et de diversité à tous les paliers de gestion de l'entreprise), ainsi que dans ses unités d'affaires et ses centres de services. Par ailleurs, la Société a mis en place un plan de relève pour la direction qui met l'accent sur des évaluations régulières de la performance et d'autres processus, telles que la formation et la planification de carrière, ainsi que sur le mentorat de tous ses hauts dirigeants sans discrimination.

Cette année, la Société a fièrement désigné deux femmes à des postes de haute direction. La première, M^{me} Ina Strand, a été nommée chef de la direction des ressources humaines. Entrée au service de la Société en 2012, M^{me} Strand est la première femme et la quatrième européenne à occuper un poste au sein de la haute direction. La deuxième, M^{me} Deborah Hall Lefevre, nouvellement arrivée au sein de la famille Couche-Tard, a été nommée chef de la direction informatique. Sa nomination répond aux besoins croissants et mondiaux de la Société en matière de technologies. Notons également que la Société compte aujourd'hui des dizaines de femmes dans des postes de leadership et d'influence à travers le monde, à la fois dans ses unités d'affaires et ses centres de services. Ces nominations démontrent clairement l'importance grandissante qu'occupe la diversité dans l'embauche des membres qui font partie de ses équipes de gestion.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Société revoit et révisé continuellement les diverses approches intégrées de gestion des talents pour les cadres à haut potentiel et les dirigeants, ainsi qu'en matière de planification de la relève, s'assurant par le fait même qu'une banque de dirigeants soit en place pour impulser la performance à court terme et à long terme. Le comité discute également avec la direction des qualités et forces requises par l'équipe de direction afin de pourvoir les postes vacants par des leaders qui se compléteront dans leurs perspectives et expériences. Rappelons qu'au cœur de toute décision réside notre volonté d'atteindre les objectifs actuels et futurs de la Société, et que celle-ci tient toujours à élargir son bassin de candidat(e)s potentiel(le)s pour y parvenir.

En ce qui a trait à la nouvelle réglementation et aux nouvelles exigences de présentation de renseignements sur la représentation féminine, le lecteur est prié de se reporter à la section intitulée « Diversité entre les genres et Mandat d'administrateur » de la présente circulaire pour obtenir plus de renseignements.

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

Proposition n° B-2 - Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif.

Argumentaire du MÉDAC :

Depuis 2012, le MÉDAC sollicite l'appui des actionnaires en regard de l'implantation d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Lors de l'assemblée annuelle de 2015, notre proposition a recueilli l'appui de 13,42 % des actionnaires. Posant l'hypothèse que les détenteurs d'actions de la catégorie A, soient ceux qui représentent la haute direction de Couche-Tard, ont voté contre notre proposition, on peut conclure que nous avons obtenu un taux de succès de 60 % d'appui parmi les détenteurs d'actions de catégorie B, soit celle détenues majoritairement par le public et non les membres de la direction.

La lecture de votre réponse à notre proposition dans les circulaires de la direction précédentes nous conduit à conclure que vous sous-entendez que les politiques de rémunération sont le propre exclusif du conseil d'administration.

Nous sommes plutôt d'avis que les enjeux soulevés par les politiques de rémunération relèvent davantage des questions d'éthique et de justice en regard des employés qui, comme la haute direction, contribuent à l'essor de l'organisation. Bien des actionnaires s'interrogent sur les objectifs des politiques de rémunération : souhaitent-ils, en tant qu'actionnaires, que les politiques tiennent compte davantage de la performance à long terme qu'à court terme, que l'écart entre la rémunération de la haute direction et la rémunération moyenne d'un employé ne soit pas excessive, que les cibles à atteindre ne soient pas exprimées uniquement en termes de rendement sur l'action, mais également en faisant appel à d'autres mesures comme les initiatives prises pour accroître la présence féminine ou réduire l'empreinte écologique de l'entreprise.

Les politiques de rémunération sont de grands indicateurs des valeurs véhiculées par l'organisation et à ce chapitre, les actionnaires doivent exprimer leurs opinions. Il est contreproductif que leur seule solution pour exprimer un désaccord soit celle de vendre leurs actions, laquelle décision pouvant s'avérer coûteuse dans certaines occasions.

Position de la Société :

La Société comprend l'importance que les actionnaires accordent aux programmes de rémunération de la haute direction et elle applique avec les actionnaires une politique de communication proactive, ouverte et réceptive permettant un dialogue significatif et utile sur leurs préoccupations. La Société croit fermement que la rémunération de la haute direction est un domaine complexe qui nécessite des délibérations réfléchies au fil du temps afin de trouver la bonne combinaison et l'équilibre approprié, et que cette question ne peut être donc être décidée par un simple vote « pour » ou « contre ». Les personnes les mieux placées pour évaluer les programmes de rémunération sont les membres du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Société dont la responsabilité comprend, entre autres choses, la surveillance et la mise en place des mécanismes de rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est composé de trois membres, lesquels sont complètement indépendants de la direction et de l'actionnaire de contrôle. Ces membres ont une connaissance directe des opérations de la Société et possèdent l'expérience requise afin d'évaluer les programmes de rémunération de la haute direction.

La rémunération de la haute direction de la Société est liée à la réussite de l'entreprise, ce qui a pour effet d'aligner directement les intérêts financiers de ses membres de la direction sur ceux des actionnaires. De plus, elle est conçue pour attirer et retenir les talents clés dont la Société a besoin pour demeurer compétitive dans un marché concurrentiel et réaliser une croissance continue et rentable pour ses actionnaires, et ce, dans toutes les zones géographiques où elle opère. La stratégie de rémunération est

une composante clé de la réussite de la Société, et cette dernière est la mieux placée pour bien comprendre et appliquer sa stratégie de rémunération.

En procédant chaque année à l'élection des membres qui composent le conseil d'administration de la Société, les actionnaires donnent à ceux-ci le mandat bien défini de superviser la gestion des activités commerciales et des affaires internes de la Société. Une des principales responsabilités du conseil est de surveiller la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Société. Cette politique a pour objectif de récompenser la création de valeur pour les actionnaires en assurant un équilibre approprié entre le rendement à court terme et le rendement à long terme de la Société. Une autre responsabilité importante consiste à évaluer le rendement des membres de la haute direction de la Société et de déterminer leur rémunération respective conformément à la politique de rémunération des membres de la haute direction.

Par conséquent, tous les deux ans, la Société retient les services d'une firme-conseil indépendante spécialisée en rémunération des cadres supérieurs, qui analyse la structure de rémunération de la Société en fonction de celle du groupe de référence et présente ses recommandations au comité de ressource humaines et de régie d'entreprise. Dans la conduite de cette étude et à l'appui des recommandations qui sont formulées, la firme-conseils et le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise prennent en considération, entre autres, les données et analyses du marché concurrentiel, la philosophie de rémunération, le régime d'intéressement, la conception et la mise à niveau mondiale de la rémunération, les tendances en matière de gouvernance d'entreprise (ISS, Glass Lewis, etc.), la rémunération des administrateurs externes, l'évaluation des risques liés à rémunération, l'analyse de la rémunération en fonction des résultats et les avantages accordés aux membres de la haute direction.

La Société est d'avis que sa façon d'établir la rémunération des membres de la haute direction est juste, impartiale, équilibrée et efficace et que des mesures adéquates ont été mises en place pour assurer la transparence du processus en ce qui a trait à la rémunération des membres de la haute direction. De plus, la Société est d'avis que le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est le mieux placé pour surveiller tous les aspects de la rémunération de la haute direction de la Société et ne devrait pas être remplacé par un vote des actionnaires, même non-contraignant, sur la rémunération de la haute direction.

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

Proposition n° B-3 Divulcation séparée des votes selon les 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 et celle conférant plusieurs droits de vote.

Argumentaire du MÉDAC :

Rappelons que les actions comportant des droits de vote limités (une action, un vote), soit celles majoritairement détenues par le grand public, représentent 22,1 % de l'ensemble des votes pouvant être comptabilisés.

Actuellement, les résultats des votes sont divulgués sans aucune distinction. Nous croyons qu'il serait important que ces résultats soient divulgués de manière séparée afin de vérifier l'alignement des préoccupations des détenteurs des deux types d'actions. Comme mentionné dans nos récentes propositions, 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. Notre expérience des dernières années montre 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.

Une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi sur les 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.

Position de la Société :

La Société est régie par la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) (« **LSAQ** »), laquelle mentionne que, sauf disposition contraire des statuts, chaque action de la société confère à son détenteur un vote par action. La Société s'est doté d'une structure à double catégorie dont les actions à vote multiple catégorie A confèrent à leur détenteur dix votes par action et les actions à droit de vote subalterne catégorie B (« **actions de vote subalterne** ») confèrent à leur détenteur un vote par action. Cette structure à double catégorie a été ajoutée aux statuts de la Société, tels qu'approuvés par les actionnaires en 1995; par conséquent, elle est en place depuis plus de 20 ans.

La Société croit que le fait de divulguer séparément les résultats de vote pour chaque catégorie d'actions n'offrirait pas d'avantages aux détenteurs d'actions à vote subalterne, à moins qu'un vote par catégorie ne soit requis en vertu de la LSAQ. En fait, il n'y a qu'un petit nombre de sociétés qui présentent leurs résultats de vote par catégorie d'actions, et elles le font seulement lorsque, dans le cas d'une élection d'administrateurs, les détenteurs d'actions d'une catégorie spécifique sont appelés à voter sur l'élection d'un certain nombre d'administrateurs représentant cette catégorie. Ce n'est pas le cas de la Société; tous les actionnaires, peu importe la catégorie d'actions, sont habilités à voter pour les administrateurs.

La Société est extrêmement vigilante en ce qui a trait à la présentation de l'information la plus exacte et pertinente possible à ses actionnaires. De plus, elle divulgue tous les renseignements pertinents requis par la législation applicable aux sociétés inscrites en bourse. La Société respecte scrupuleusement les lois et règlements en matière de valeurs mobilières et elle dépose les résultats de vote sous son profil SEDAR, au www.sedar.com, immédiatement après chaque assemblée des actionnaires. De plus, la Société diffuse un communiqué de presse sur les résultats de votes indiquant clairement et en détail les pourcentages de vote « pour » ainsi que les abstentions afin de satisfaire aux exigences de la Bourse de Toronto.

La Société est convaincue et croit sincèrement que les actionnaires sont capables d'apprécier le sens éthique et la transparence de la Société ainsi que ses bonnes pratiques en matière de gouvernance.

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