ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires 2018

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Le jeudi 20 septembre 2018 à 14 h (HAE)
Hôtel Sheraton Laval (salle Laval 1)
2440, autoroute des Laurentides
Laval (Québec)

Avis de convocation à notre assemblée annuelle 2018

Nous vous invitons à notre assemblée annuelle des actionnaires 2018

Quand Le jeudi 20 septembre 2018, à 14 h (HAE)

Où Hôtel Sheraton Laval (salle Laval 1)
2440, autoroute des Laurentides
Laval (Québec)

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

1 Recevoir nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 29 avril 2018 et le rapport des auditeurs sur ces états.

2 Nommer nos auditeurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle et autoriser le conseil à établir leur rémunération.

3 Élire les administrateurs qui siégeront à notre conseil.

4 Voter sur les trois propositions reçues par des actionnaires cette année.

Votre vote est important.

Veuillez lire notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction 2018 et exercer votre droit de vote.

Nous avons joint un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote au présent avis. Si vous ne pouvez pas assister à l'assemblée, veuillez signer et retourner le formulaire en suivant les instructions figurant à la page 12 de la circulaire. Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez également remettre votre formulaire de procuration au secrétaire de l'assemblée juste avant le début de celle-ci.

Par ordre du conseil d'administration,

(s) François D. Ramsay

François D. Ramsay
Vice-président, conseiller juridique principal et secrétaire
Laval (Québec)
Le 27 juillet 2018

Comment demander une copie de la circulaire

Par téléphone
1 888 433-6443 (sans frais en Amérique du Nord)
1 416 682-3860 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

Par courriel
Demandes_n&a@astfinancial.com

COMMENT OBTENIR UNE COPIE DE LA CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATION PAR LA DIRECTION 2018

Actionnaires inscrits

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

Actionnaires véritables

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

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

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

Vous devez nous faire parvenir votre demande d'ici le 18 septembre 2018 si vous souhaitez recevoir la circulaire avant l'assemblée. Après l'assemblée, téléphonez au 1 888 433-6443 pour demander une copie imprimée.

Chers actionnaires

Alain Bouchard

Brian Hannasch

Nous poursuivons nos efforts de croissance en vue de devenir la destination préférée pour l'achat d'essence et de marchandises. Notre objectif est clair : faciliter la vie de nos clients, offrir un service rapide et chaleureux et proposer des produits pour les gens pressés.

Vous êtes invités

Nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle d'Alimentation Couche-Tard inc. qui aura lieu le 20 septembre 2018 et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Le conseil et la direction se réjouissent à l'idée de rencontrer les actionnaires et de leur faire une mise à jour sur la Société et nos priorités pour l'année à venir. Veuillez prendre le temps de lire la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Rendement de 2018

L'exercice 2018 fut fructueux et productif! Nous avons connu une croissance à plusieurs chapitres, soit à l'interne, au moyen d'acquisitions et grâce à la diversité de nos marchés géographiques, de nos gens et de nos produits. Nous avons réalisé de grands progrès en ce qui a trait à l'unification de notre marque mondiale et les efforts en ce sens se poursuivront au cours de l'exercice 2019. Nous travaillons au déploiement de technologies et d'outils qui nous permettront de tirer parti de nos avantages concurrentiels, de contribuer à notre collecte de renseignements commerciaux et d'aider nos employés de première ligne à faciliter la vie de nos clients.

Notre portée et nos plateformes mondiales offrent plus que jamais des avantages à nos entreprises et à nos clients de première ligne.

Société mondiale

Au fil des années, nous avons fait preuve d'une capacité hors pair d'augmenter notre présence et de transformer chaque société que nous avons acquise afin de créer de la valeur pour nos actionnaires. Aujourd'hui, Alimentation Couche-Tard inc. compte plus de 11 000 magasins en Amérique du Nord et près de 5 000 magasins en Europe et a conclu des contrats de licence dans 14 autres pays et territoires.

Nous aimerions remercier nos 130 000 employés à l'échelle mondiale pour leur travail acharné et leur esprit entrepreneur ainsi que nos actionnaires pour leur confiance renouvelée.

Votre vote est important

N'oubliez pas d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Nous avons hâte de vous voir à l'assemblée.

Sincères salutations,

(s) Alain Bouchard

Alain Bouchard
Fondateur et président exécutif du conseil

(s) Brian Hannasch

Brian Hannasch
Président et chef de la direction

Sommaire et faits saillants de 2018

Collaborateurs. Résultats. Améliorations. Développement. Esprit entrepreneur. Voici les cinq principales valeurs qui définissent notre vision de la réussite.

Alimentation Couche-Tard est le chef de file de l'industrie canadienne du commerce de l'accommodation et, aux États-Unis, elle est le plus important exploitant indépendant de magasins d'accommodation compte-tenu du nombre de magasins exploités par la Société. En Europe, Alimentation Couche-Tard est un chef de file du commerce de l'accommodation et du carburant pour le transport routier dans les pays scandinaves (Norvège, Suède et Danemark), dans les pays baltes (Estonie, Lettonie et Lituanie) et en Irlande, en Pologne et en Russie. Nous avons également conclu des contrats de licence dans 14 autres pays et territoires, ce qui nous permet d'augmenter notre présence à l'international.

Nous avons connu une croissance marquée au cours des 20 dernières années et poursuivrons sur cette lancée pour devenir la destination préférée pour l'achat de marchandises et de carburant partout dans le monde.

Faits saillants du rendement de 2018

Au cours de l'exercice 2018, nous avons enregistré une croissance impressionnante par rapport à l'exercice précédent attribuable autant aux acquisitions de CST et de Holiday qu'à notre croissance organique. Notre portée mondiale continue également de croître et offre à la fois des économies d'échelle et une diversité géographique.

Une fois de plus, nous avons démontré notre excellente capacité d'intégration. Nos premiers pas avec Holiday Stationstores et nos solides résultats avec le réseau de CST Brands en sont la preuve. Pour ce qui est de CST, nous sommes heureux d'annoncer qu'en moins d'un an, nous avons réalisé des synergies d'environ 153 millions $. La croissance organique continue d'être solide avec une croissance des revenus de marchandises et de services de 21 % en plus de l'amélioration des ventes par magasin comparable et des marges dans toutes les régions. Les revenus de carburant ont augmenté de 42,5 % se traduisant par une marge brute totale de 30,9 % sur le carburant pour le transport routier. Aux États-Unis, les marges pour cette catégorie ont augmenté de 4,5 % pour l'exercice 2018.

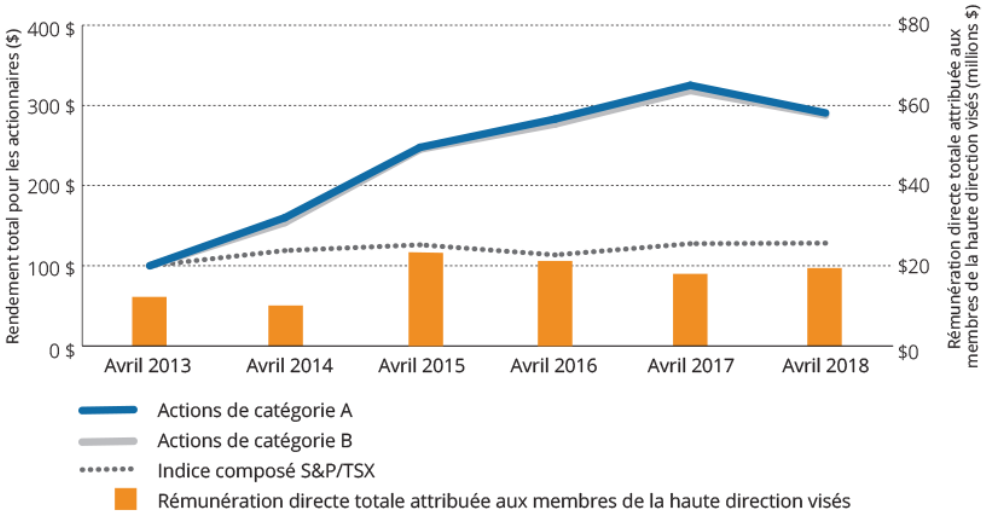
Ces résultats, combinés à la force de notre réseau de 16 000 magasins et plus de 130 000 employés engagés, ont contribué à créer de la valeur pour les actionnaires au cours de l'exercice 2018.

(période de 52 semaines)	2018	2017
Bénéfice net (millions $ US)	1 673,6 $	1 208,9 $
Marge brute sur les marchandises et services	+21,4 %	+7,3 %
Marge brute sur le carburant pour le transport routier	+ 30,9 %	+6,0 %
Rendement des capitaux investis	12,0 %	15,8 %

Création de valeur pour les actionnaires

Nos actions ont bien performé dans les dernières années, surpassant le rendement du marché et procurant de solides rendements pour les actionnaires. Le graphique ci-dessous compare le rendement de nos actions par rapport à l'indice composé S&P/TSX au cours des cinq dernières années, en supposant un placement initial de 100 $ et le réinvestissement des dividendes tout au long de cette période, et la rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés. Vous pouvez en apprendre davantage sur le rendement de l'action et la rémunération des membres de la haute direction à la page 31.

RENDEMENT DE L'ACTION



23,8 %

Nos actions de catégorie B ont généré un rendement annuel composé de 23,8 % pendant la période de cinq ans terminée le 29 avril 2018, dépassant le 75e percentile de notre groupe de référence aux fins de la rémunération (voir la page 41).

Aperçu de la rémunération

Nous croyons que la rémunération de notre haute direction doit soutenir notre stratégie, être liée au rendement et refléter notre culture entrepreneuriale. Elle doit aussi être concurrentielle.

Notre programme de rémunération a pour objectif de stimuler le rendement de l'entreprise à court terme et à long terme et d'aligner les intérêts des membres de notre haute direction et ceux des actionnaires.

Nous fixons des cibles et des objectifs exigeants qui façonnent notre plan d'affaires annuel et notre stratégie. Ces cibles et objectifs incitent les membres de notre haute direction à travailler fort et à favoriser l'esprit d'équipe, afin d'obtenir des résultats intéressants et ainsi de se voir récompensés en conséquence. L'augmentation du cours de notre action crée de la valeur pour nos actionnaires et a des répercussions directes sur la rémunération des membres de la haute direction.

Notre stratégie de rémunération

CONCURRENTIELLE

LIÉE AU RENDEMENT

ALIGNÉE SUR LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES

AU SOUTIEN DES VALEURS DE LA SOCIÉTÉ

LIÉE À LA STRATÉGIE

Faits saillants de la rémunération de 2018

Le tableau qui suit est un sommaire de la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés pour le rendement de 2018. La majorité de la rémunération des membres de la haute direction est à risque afin de respecter notre philosophie selon laquelle la rémunération est liée au rendement et de créer de la valeur pour nos actionnaires.

		Rémunération à risque					
	Salaire	Incitatif annuel	Unités d'actions fictives[1,2]	Options sur actions[2]	Rémunération de 2018	% à risque pour 2018	% à risque pour 2017
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	1 427 242 $	699 349 $	1 898 119 $	2 854 425 $	6 879 135 $	70 %	68 %
Brian Hannasch Président et chef de la direction	1 748 260 $	1 704 553 $	3 205 878 $	4 852 196 $	11 510 887 $	75 %	75 %
Claude Tessier Chef de la direction financière	643 750 $	635 227 $	643 717 $	321 859 $	2 244 553 $	61 %	57 %
Deborah Hall Lefevre Chef de la direction informatique	460 008 $	435 039 $	1 314 696 $	182 358 $	2 392 101 $	62 %	-
Kevin Lewis Chef de la direction du Marketing	500 512 $	477 562 $	1 190 546 $	278 633 $	2 447 253 $	63 %	-

1 Uniquement la portion financière (65 % de ce montant) est à risque (voir page 48 pour en savoir plus).

2 Montant attribué aux UAF et aux options sur actions en utilisant le cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

Salaire

Les salaires sont demeurés inchangés pour la plupart au cours de l'exercice 2018 (voir la page 42 pour en savoir plus).

Rémunération incitative annuelle

Les primes incitatives annuelles ont été supérieures à celles des deux dernières années, principalement en raison du bénéfice net, qui compte pour 75 % de l'évaluation du rendement aux termes du régime de rémunération incitative annuelle, rendement qui s'est établi à 102 % de la cible, ce qui a entraîné un paiement de 104 % selon notre échelle mobile. La composante liée au rendement individuel moyen applicable aux membres de la direction visés s'est établie à 85 %, ce qui démontre l'atteinte d'un rendement solide dans les trois principaux volets de résultats (voir la page 42 pour en savoir plus).

Rémunération incitative à long terme

La rémunération incitative à long terme a été attribuée à la cible, sauf dans le cas de Deborah Hall Lefevre et de Kevin Lewis, qui ont tous deux reçu une attribution au moment de leur embauche au début de l'exercice 2018. Les attributions ont été versées sous forme d'unités d'actions fictives et d'options sur actions afin de stimuler l'atteinte d'une croissance à long terme, de maintenir en poste les membres de l'équipe de haute direction et de faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires (voir la page 43).

Examen de la rémunération de 2018

Le comité a apporté les changements suivants pour l'exercice 2018 :

- Deux changements au groupe de référence en matière de rémunération (voir la page 41)
- Ajustement des échelles salariales cibles (voir la page 36)
- Nouvelle mesure d'engagement des employés aux termes du régime d'UAF (voir la page 44).

Le comité apportera également des changements à la rémunération incitative annuelle et au régime d'UAF pour l'exercice 2019 pour stimuler la croissance future et qu'ils s'harmonisent davantage à notre stratégie (voir la page 40).

Attributions d'UAF de 2015

Les membres de la haute direction visés ont réalisé 107 % de la valeur d'attribution fondée sur un taux d'atteinte de 100 % des quatre mesures de rendement d'entreprise, chacune pondérée à 25 %, et une augmentation de 107 % du prix de nos actions de catégorie B pendant la période de trois ans (voir la page 44).

Aperçu de la gouvernance

Le conseil considère que des pratiques de gouvernance solides et transparentes représentent un facteur essentiel de la réussite globale de notre Société, et s'engage à adopter les normes les plus élevées en matière de gouvernance, et à adhérer à celles-ci.

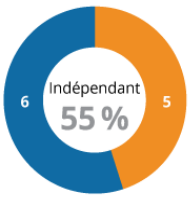
Notre conseil d'administration supervise la direction d'Alimentation Couche-Tard inc. avec l'objectif d'augmenter la valeur pour les actionnaires au fil du temps. Le conseil prend les décisions importantes en matière de politiques et examine le rendement et l'efficacité de l'équipe de direction, laquelle est responsable d'administrer nos activités courantes.

Former un conseil équilibré

Cette année, les actionnaires éliront 11 administrateurs au conseil. Tous les candidats siègent actuellement à notre conseil et chacun d'eux apporte un ensemble de compétences et d'habiletés. En tant que groupe, ces personnes représentent un juste équilibre entre entrepreneuriat et expérience dans un poste de haute direction, ce qui fait en sorte qu'ils sont en mesure de superviser nos activités. Ils ont tous indiqué être disposés à siéger au conseil. Vous pouvez en apprendre davantage sur les candidats proposés à la page 17 et sur nos pratiques de gouvernance à compter de la page 58.

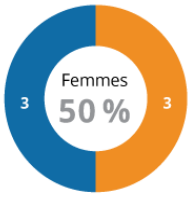
	Administrateur depuis	Indépendant	Présence aux réunions de 2018	Résultat du vote de 2017
Alain Bouchard, cofondateur Fondateur et président exécutif du conseil	1988	Non	100 %	99,28 %
Mélanie Kau, administratrice principale	2006	Oui	100 %	99,69 %
Nathalie Bourque	2012	Oui	100 %	99,89 %
Eric Boyko	2017	Oui	100 %	99,93 %
Jacques D'Amours, cofondateur	1988	Non	86 %	94,72 %
Jean Élie	1999	Oui	100 %	99,45 %
Richard Fortin, cofondateur	1988	Non	100 %	99,20 %
Brian Hannasch, président et chef de la direction	2014	Non	100 %	99,20 %
Monique F. Leroux	2015	Oui	100 %	99,84 %
Réal Plourde, cofondateur	1988	Non	100 %	99,20 %
Daniel Rabinowicz	2013	Oui	100 %	99,89 %

INDÉPENDANCE



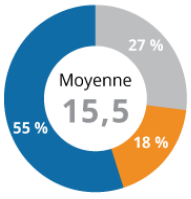
non indépendant
indépendant

GENRE
Administrateurs indépendants



hommes
femmes

MANDAT



1 à 4 ans
5 à 9 ans
10+ ans

Faits saillants sur la gouvernance en 2018

- Nouvelle politique sur la diversité de la Société (voir la page 61)
- Améliorations de notre processus de gestion des risques et de notre structure de gestion pour aider à réduire les risques (voir la page 60)
- Augmentations modestes de la rémunération des administrateurs pour s'aligner sur la médiane du marché (voir la page 25)
- Augmentation de l'exigence d'actionnariat des administrateurs à quatre fois leur rémunération annuelle (voir la page 28).

Nos pratiques de gouvernance

COMPOSITION DU CONSEIL

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

INDÉPENDANCE

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

ÉLECTIONS DES ADMINISTRATEURS

- Élection annuelle des administrateurs
- Élection individuelle des administrateurs (pas d'élection en bloc)
- Politique de vote majoritaire pour veiller à ce que les administrateurs bénéficient de l'appui des actionnaires
- Éthique et formation
- Solide culture d'éthique et d'intégrité
- Code de conduite et de déontologie applicable à tous les employés, entrepreneurs et administrateurs
- Programme de formation complet à l'intention des administrateurs
- Évaluation annuelle du conseil et des administrateurs

Circulaire de sollicitation de procurations par la direction

Nous sommes heureux de vous présenter notre circulaire de sollicitation de procurations par la direction de 2018. Nous vous envoyons le présent document parce que vous étiez propriétaire d'actions d'Alimentation Couche-Tard inc. le 23 juillet 2018 (la *date de référence*). Veuillez la lire attentivement et exercer vos droits de vote.

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

(s) François D. Ramsay

François D. Ramsay
Vice-président, conseiller juridique principal et secrétaire
Le 27 juillet 2018

Table des matières

11 À propos de l'assemblée annuelle
30 Rémunération des membres de la haute direction
57 Gouvernance
70 Annexes

À propos du présent document

Nous vous envoyons le présent document parce vous étiez propriétaire d'actions d'Alimentation Couche-Tard inc. le 23 juillet 2018.

La direction vous encourage à exercer votre droit de vote à notre assemblée annuelle en sollicitant votre procuration. Nous sollicitons les procurations par la poste, mais les courtiers et autres personnes qui détiennent des actions en tant que prête-noms peuvent envoyer de la documentation relative à la sollicitation des procurations aux propriétaires véritables de nos actions. Nous assumons le coût de la sollicitation des procurations.

Dans le présent document :

- *circulaire* désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations par la direction
- *nous, notre, nos, Société et Alimentation Couche-Tard* désigne Alimentation Couche-Tard inc. et ses filiales en propriété exclusive
- *conseil* désigne notre conseil d'administration
- *assemblée* désigne notre assemblée annuelle des actionnaires 2018
- *actions de catégorie A* désigne nos actions à droit de vote multiple de catégorie A
- *actions de catégorie B* désigne nos actions à droit de vote subalterne de catégorie B
- *actions* désigne tant les actions de catégorie A que les actions de catégorie B.

Les renseignements figurant dans le présent document sont donnés en date du 6 juillet 2018 et en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Où obtenir plus de renseignements

Vous trouverez des renseignements à notre sujet dans notre rapport annuel 2018, qui comprend nos états financiers consolidés audités et notre rapport de gestion. Vous pouvez en apprendre davantage sur le comité d'audit dans notre notice annuelle 2018. Ces documents et d'autres documents peuvent être consultés sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com). Si vous souhaitez obtenir des copies papier de ces documents, veuillez nous téléphoner ou nous envoyer un courriel et nous vous les ferons parvenir sans frais :

Par téléphone
1 800 433–6433 (sans frais en Amérique du Nord)
1 450 662-6632 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

Par courriel
Relations.investisseurs@couche-tard.com

À propos de l'assemblée annuelle

Vous êtes invité à notre assemblée annuelle des actionnaires 2018. Cette section vous informe sur l'assemblée, sur la façon de voter et sur les points à l'ordre du jour.

Quand
Le jeudi 20 septembre 2018
14 h (HAE)

Où
Hôtel Sheraton Laval (salle Laval 1)
2440, autoroute des Laurentides
Laval (Québec)

Table des matières

12 Comment voter à notre assemblée annuelle
14 À propos de nos actions
15 Points à l'ordre du jour de l'assemblée
17 À propos des administrateurs mis en candidature
25 Rémunération des administrateurs

Comment voter à notre assemblée annuelle

Qui peut voter

Vous pouvez voter à l'assemblée si vous déteniez des actions de catégorie A ou des actions de catégorie B à la fermeture des bureaux le 23 juillet 2018.

Comment voter

La façon dont vous pouvez exercer votre droit de vote dépend du type d'actionnaire que vous êtes : actionnaire inscrit ou actionnaire non inscrit.

Actionnaires inscrits

Au moins 10 jours avant l'assemblée, communiquez avec nous pour vous assurer que votre nom se trouve sur la liste des actionnaires habiles à voter.

Voter en personne

Vous n'avez qu'à vous présenter à l'assemblée et à exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Si deux personnes ou plus détiennent conjointement des actions :

- l'une d'entre elles peut exercer les droits de vote rattachés à ces actions en l'absence des autres
- si plus d'une personne assiste à l'assemblée, vous devez voter ensemble comme une seule et même personne
- si plus d'une personne assiste à l'assemblée et qu'une autre exerce les droits de vote par procuration, le vote doit être fait conjointement et dans le même sens.

Voter par procuration

Voter par procuration signifie que vous désignez une autre personne (votre *fondé de pouvoir*) pour voter à votre place. Sauf si vous nommez une autre personne, Alain Bouchard, Richard Fortin ou Réal Plourde agira comme fondé de pouvoir en votre nom.

Si vous souhaitez nommer une autre personne pour qu'elle agisse comme votre fondé de pouvoir, veuillez inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration et veillez à ce qu'elle sache qu'elle doit assister à l'assemblée et voter en votre nom. La personne que vous nommez n'a pas besoin d'être un actionnaire d'Alimentation Couche-Tard.

Vous pouvez nous donner vos instructions de vote de l'une des trois façons suivantes :

1. En ligne

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

2. Par téléphone

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

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

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

Envoyez-le par la poste à notre agent des transferts, Société de fiducie AST, en utilisant l'enveloppe prépayée fournie.

Envoyez-le par télécopieur au 1 416 368-2052 ou sans frais au Canada et aux États-Unis au 1 866 781-3111

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

QUEL TYPE D'ACTIONNAIRE ÊTES-VOUS?

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

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

ASSUREZ-VOUS DE VOTER AVANT LA DATE LIMITE

Votre procuration doit être reçue d'ici 17 h (HAE) le 18 septembre 2018, ou deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée conformément aux règlements sur les valeurs mobilières applicables. Le président de l'assemblée peut, à son gré et sans préavis, reporter la date limite pour exercer les droits de vote rattachés aux procurations ou renoncer à cette date.

SOCIÉTÉ DE FIDUCIE AST

2001, boulevard Robert-Bourassa
bureau 1600
Montréal (Québec)
H3A 2A6

Révocation de votre procuration

Si vous changez d'idée sur la façon dont vous voulez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, vous pouvez révoquer votre procuration en nous faisant parvenir un nouveau formulaire de procuration (signé par vous ou votre mandataire autorisé) d'ici 17 h (HAE) le 18 septembre 2018, ou en remettant le formulaire au secrétaire de l'assemblée juste avant que celle-ci ne commence.

Actionnaires non inscrits

Votre prête-nom doit vous demander de quelle façon vous souhaitez qu'il exerce les droits de vote rattachés à vos actions en vous envoyant un formulaire d'instructions de vote. Remplissez le formulaire en suivant les instructions figurant sur le formulaire, signez-le et retournez-le à votre prête-nom de la façon indiquée sur le formulaire.

Si vous souhaitez exercer les droits de vote en personne à l'assemblée, vous pouvez vous nommer vous-même fondé de pouvoir en inscrivant votre propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote. Signez-le et retournez-le à votre prête-nom. N'inscrivez pas vos instructions de vote puisque vous exercerez vos droits de vote en personne à l'assemblée.

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

Vos fondés de pouvoir suivront vos instructions de vote. Si vous ne donnez pas d'instructions de vote, Alain Bouchard, Richard Fortin ou Réal Plourde exerceront les droits de vote comme suit :

- *en faveur* de nos auditeurs
- *en faveur* de chacun des administrateurs mis en candidature
- *contre* chacune des trois propositions que nous avons reçues de la part d'actionnaires cette année (voir la page 71 pour obtenir de plus amples renseignements).

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

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

À propos de nos actions

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

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

Ensemble, les quatre cofondateurs sont propriétaires d'un nombre total de 112 762 004 actions de catégorie A et de 13 886 702 actions de catégorie B, ce qui leur confère 65,15 % des droits de vote rattachés aux actions en circulation. Voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

ACTIONS DE CATÉGORIE A

- Actions en circulation au 6 juillet 2018 : 132 023 873
- Droits de vote : 10 votes par action
- Nombre total de droits de vote rattachés aux actions de catégorie A en circulation : 75,34 %

ACTIONS DE CATÉGORIE B

- Actions en circulation au 6 juillet 2018 : 432 198 664
- Droits de vote : 1 vote par action
- Nombre total de droits de vote rattachés aux actions de catégorie B en circulation : 24,66 %

Droits de conversion

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

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

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

Protection en cas d'offre publique d'achat

Si une offre d'achat visant des actions de catégorie A appartenant à des porteurs qui résident au Québec est présentée et que cette offre (au sens attribué à ce terme dans nos statuts) constitue une offre publique d'achat, une offre publique d'échange ou une offre publique de rachat en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec), alors chaque action de catégorie B peut être convertie, au gré du porteur, en une action de catégorie A aux fins d'acceptation de l'offre. Ce droit de conversion ne s'applique pas si l'offre est également présentée à tous les actionnaires de catégorie B au même moment, au même prix et selon les mêmes modalités ou si cette offre n'a pas à être présentée à tous les actionnaires de catégorie A aux termes d'une dispense prévue en vertu de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec).

Si l'offre est présentée par une personne autre que l'un des quatre cofondateurs ou par l'un des quatre fondateurs à une personne autre qu'un cofondateur, 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 peut pas dépasser 115 % du cours moyen des actions de catégorie A ou du cours moyen des actions de catégorie B (selon le moins élevé des deux), calculé suivant une formule déterminée dans nos statuts.

Les actions de catégorie B converties en actions de catégorie A qui ne font pas l'objet d'une prise de livraison et d'un règlement à la date d'expiration de l'offre seront considérées ne pas avoir été converties en actions de catégorie A.

Points à l'ordre du jour de l'assemblée

Quatre points sont à l'ordre du jour de l'assemblée. La direction n'a connaissance d'aucune autre question devant être soulevée à l'assemblée. Toutefois, le formulaire de procuration confère aux personnes qui y sont indiquées le pouvoir discrétionnaire de voter comme elles le jugeront approprié à l'égard de toute question additionnelle qui pourrait être soulevée à l'assemblée.

1 Recevoir nos états financiers

Nous présenterons nos états financiers consolidés pour l'exercice clos le 29 avril 2018 ainsi que le rapport des auditeurs. Nous avons envoyé par la poste nos états financiers consolidés aux actionnaires qui ont demandé d'en recevoir une copie. Vous pouvez également en consulter une copie dans notre rapport annuel 2018 sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com).

2 Nommer les auditeurs

Vous voterez à l'égard de la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.rl., une société de comptables professionnels agréés (PwC) à titre d'auditeurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle et de l'autorisation donnée au conseil de fixer leur rémunération.

LA DIRECTION VOUS RECOMMANDE DE VOTER

EN FAVEUR

DES AUDITEURS

Le tableau ci-après présente les honoraires facturés par PwC en contrepartie des services fournis au cours des exercices 2018 et 2017 :

	2018 (exercice clos le 29 avril)	2017 (exercice clos le 30 avril)
Honoraires d'audit	2 418 762 $	1 691 936 $
Honoraires pour services liés à l'audit	107 733 $	329 571 $
Honoraires pour services fiscaux	228 885 $	190 141 $
Autres honoraires	4 837 $	2 254 $
Total	2 760 217 $	2 213 902 $

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

- les audits ou missions de certifications prescrites par la loi ou la réglementation, principalement liés aux filiales européennes (2018 : 647 567 $, 2017 : 667 384 $);
- les consultations sur des questions spécifiques d'audit ou de comptabilité qui peuvent se poser au cours d'un audit ou d'un examen ou qui peuvent en découler;
- la rédaction d'une lettre de recommandation;
- la prestation de services dans le cadre de l'établissement des rapports annuels et trimestriels, des prospectus et des autres dépôts de la Société auprès des commissions des valeurs mobilières canadiennes, américaines ou autres (2018 : 355 000 $, 2017 : 175 000 $).

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

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

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

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

Services non liés à l'audit

Nous avons une politique qui interdit aux auditeurs de nous fournir les services non liés à l'audit suivants : la tenue de la comptabilité ou d'autres services liés aux livres comptables ou aux états financiers, la conception et la mise en œuvre des systèmes d'information financière, les services d'évaluation, d'actuariat, d'audit interne, les services bancaires d'investissement, les fonctions de gestion ou de ressources humaines, les services juridiques et les services d'experts non liés à

l'audit. Les auditeurs peuvent fournir d'autres services non liés à l'audit dans la mesure où ces services ont été approuvés au préalable par le comité d'audit.

3 Élire les administrateurs

Vous pouvez voter EN FAVEUR de chacun des administrateurs mis en candidature pour siéger au conseil ou vous ABSTENIR de voter à cet égard.

Le conseil doit compter entre trois et 20 administrateurs. Cette année, le conseil a approuvé la candidature des 11 personnes indiquées ci-après pour qu'elles agissent en tant qu'administrateurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que leur successeur soit élu ou nommé. Chacun de ces administrateurs agissait à titre d'administrateur l'an dernier. Voir la page 17 pour obtenir de plus amples renseignements sur chacun des candidats :

- Alain Bouchard
- Mélanie Kau
- Nathalie Bourque
- Eric Boyko
- Jacques D'Amours
- Jean Élie
- Richard Fortin
- Brian Hannasch
- Monique F. Leroux
- Réal Plourde
- Daniel Rabinowicz

LA DIRECTION VOUS RECOMMANDE DE VOTER

EN FAVEUR

DE CHAQUE ADMINISTRATEUR MIS EN CANDIDATURE

POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE

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

4 Étudier les propositions d'actionnaires

Nous avons reçu trois propositions d'actionnaires cette année :

- Adoption d'un vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction;
- Divulgation séparée des votes selon les catégories d'actions;
- Réalisation d'un exercice de responsabilisation sur des enjeux sociaux et environnementaux.

Voir la page 71 pour lire ces propositions et nos réponses.

LA DIRECTION VOUS RECOMMANDE DE VOTER

CONTRE

CHAQUE PROPOSITION D'ACTIONNAIRES

COMMENT PROPOSER LA CANDIDATURE D'UN ADMINISTRATEUR AU CONSEIL

Si vous désirez proposer la candidature d'un administrateur au conseil sans utiliser une proposition d'actionnaires, vous devez en informer le secrétaire de la Société dans les délais indiqués dans le tableau ci-après. Votre avis écrit doit être dans le format décrit dans notre *Règlement relatif au préavis* (Règlement Nº 2014-1), qui se trouve sur notre site Web.

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

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

À propos des administrateurs mis en candidature

Cette année, le conseil propose la candidature de 11 administrateurs au conseil. Chacun d'eux apporte un ensemble de compétences et d'habiletés et, en tant que groupe, ces personnes représentent un juste équilibre entre entrepreneuriat et expérience dans un poste de haute direction et expertise pour superviser nos activités et notre direction stratégique.

CONSEIL D'ENTREPRENEURS

82 %

DE NOS ADMINISTRATEURS ONT DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRENEURIAT

Indépendance

Le conseil compte 55 % d'administrateurs indépendants. Pour veiller à ce que le conseil fonctionne de façon indépendante, nous avons une administratrice principale qui rencontre les administrateurs indépendants à huis clos à chacune des réunions du conseil et des comités – voir la page 58 pour obtenir de plus amples renseignements.

Quatre des administrateurs mis en candidature, y compris le fondateur et président exécutif du conseil, ne sont pas indépendants puisqu'ils sont les cofondateurs de la Société. Brian Hannasch n'est pas indépendant parce qu'il est notre président et chef de la direction.

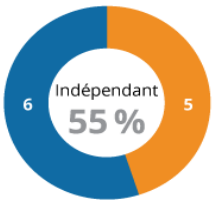
Les six administrateurs restants sont indépendants, ce qui signifie qu'ils n'ont pas d'intérêts commerciaux ni d'autres relations avec la Société ou nos principaux actionnaires.

Former un conseil équilibré

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

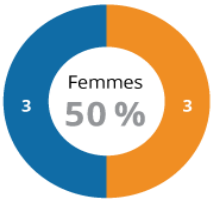
Les graphiques ci-après sont une représentation visuelle de la diversité des administrateurs mis en candidature cette année. Vous trouverez des renseignements sur chacun des candidats dans les profils présentés aux pages suivantes et vous pouvez en apprendre davantage sur la structure de notre conseil à compter de la page 58.

INDÉPENDANCE



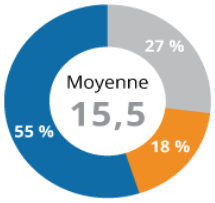
non indépendant
indépendant

GENRE
Administrateurs indépendants



hommes
femmes

MANDAT

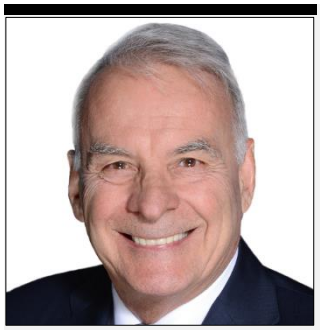


1 à 4 ans
5 à 9 ans
10+ ans

Profils des administrateurs

Dans les profils présentés aux pages suivantes, la participation en capitaux propres comprend la valeur des actions de catégorie A, des actions de catégorie B et des unités d'actions différées (UAD) dont l'administrateur a la propriété véritable ou sur lesquelles il exerce un contrôle, directement ou indirectement, y compris la valeur des équivalents de dividendes :

- les actions de catégorie A sont évaluées à 57,50 $, soit le cours de clôture de nos actions de catégorie A à la TSX le 27 avril 2018
- les actions de catégorie B sont évaluées à 56,71 $, soit le cours de clôture de nos actions de catégorie B à la TSX le 27 avril 2018.



Alain Bouchard, O.C. O.Q.

Fondateur et président exécutif du conseil, Alimentation Couche-Tard

Administrateur depuis 1988

Non indépendant

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

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

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

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

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

Votes *EN FAVEUR* – 2017	99,28 %
Présence aux réunions – 2017	100 %
Participation aux comités	M. Bouchard ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société et président exécutif du conseil.
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Groupe CGI (2013 à ce jour)
Titres détenus À titre de membre de la haute direction, M. Bouchard gagne aussi des unités d'actions fictives et des options – voir la page 48.	▪ Actions de catégorie A : 57 676 422 ▪ Actions de catégorie B : 8 013 002 ▪ Actionnariat total : 3 770 811 608 $ M. Bouchard respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 37 pour obtenir de plus amples renseignements.

Mélanie Kau, administratrice principale
Entrepreneure

Administratrice depuis 2006
Indépendante

Mélanie 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 suppléments naturels et vitamines Le Naturiste, qui compte 67 boutiques. De 1986 à 2011, à titre de présidente de Mobilia, une entreprise familiale, elle se consacrait à la valorisation de la marque et au développement du réseau de magasins au Québec et en Ontario. Elle est membre du conseil d'administration d'Aéroports de Montréal et siège à son comité de gouvernance et des ressources humaines. Elle a auparavant siégé au conseil d'administration d'Investissement Québec.

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

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

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,69 %
Présence aux réunions - 2017	100 %
Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Aucun
Titres détenus	▪ Unités d'actions différées : 66 316 ▪ Actionnariat total : 3 760 780 $ Mme Kau respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Nathalie Bourque
Administratrice de sociétés

Administratrice depuis 2012
Indépendante

Nathalie 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 prenne sa retraite en février 2015.

De 1996 à 2005, elle 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. Avant de se joindre à NATIONAL, elle a travaillé pour différentes entreprises de communication et a aussi œuvré au sein de cabinets comptables en marketing.

Mme Bourque est membre du conseil d'Héroux-Devtek Inc. et de son comité d'audit. Elle est également membre du conseil d'Hydropothecary Corporation et de son comité d'audit en plus de présider son comité des ressources humaines et de la gouvernance. Elle a auparavant été membre de Services financiers Caisse de dépôt et placement du Québec. Elle a de plus été présidente de l'Association des MBA du Québec et du Cercle Finance et Placement du Québec.

Mme Bourque habite à Dorval, au Québec, au Canada. Elle est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université McGill et d'un baccalauréat ès arts de l'Université Laval.

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,89 %
Présence aux réunions - 2017	100 %
Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	The Hydropothecary Corporation (2018 à ce jour) Héroux-Devteck (2015 à ce jour)
Titres détenus	▪ Actions de catégorie B : 43 690 ▪ Unités d'actions différées : 18 302 ▪ Actionnariat total : 3 515 566 $ Mme Bourque respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

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

Administrateur depuis 2017

Indépendant

Eric Boyko est un entrepreneur de calibre mondial comptant près de deux décennies d'expérience auprès des entreprises en démarrage qui détient une vaste expertise dans les premiers stades d'innovation en affaires. Il a cofondé le Groupe Stingray Digital Inc., dont il est le président et chef de la direction depuis 2007. 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 a figuré dans le palmarès des 40 personnes de moins de 40 ans les plus influentes au Canada.

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

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

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,93 %
Présence aux réunions - 2017	100 %
Participation aux comités	Comité d'audit
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Groupe Stingray Digital Inc.
Titres détenus	▪ Actions de catégorie B : 4 400 ▪ Unités d'actions différées : 934 ▪ Actionnariat total : 302 491 $ M. Boyko respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Jacques D'Amours, cofondateur
Administrateur de sociétés

Administrateur depuis 1988

Non indépendant

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

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

M. D'Amours vit à Laval, au Québec, au Canada.

Votes *EN FAVEUR* - 2017	94,72 %
Présence aux réunions - 2017	67 %
Participation aux comités	M. D'Amours ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société.
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Aucun
Titres détenus	▪ Actions de catégorie A : 32 020 808 ▪ Actions de catégorie B : 150 000 ▪ Unités d'actions différées : 4 486 ▪ Actionnariat total : 1 849 708 960 $ M. D'Amours n'est pas assujetti à l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Jean Élie

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis 1999

Indépendant

Jean Élie possède une vaste expérience du monde des affaires. Il a été directeur général d'une banque canadienne détenue en propriété exclusive par Société Générale (France) de 1998 à 2002 et 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, de 1981 à 1995. Il a été membre du conseil d'administration d'Hydro-Québec de 1987 à 1997 en plus de siéger à son comité exécutif et de présider son comité des finances et son comité d'audit. Il a agi à titre de président du conseil par intérim de l'entreprise en 1996.

M. Élie est membre du conseil d'administration de l'Orchestre symphonique de Montréal, de l'Institut des auditeurs internes du Canada (section de Montréal) et de Letko, Brosseau & Associés Inc., entreprise pour laquelle il agit également comme président du comité d'audit et membre du comité des ressources humaines. M. Élie a également été administrateur et membre du comité de direction de l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières, ainsi que membre du conseil d'administration et du comité d'audit de Loto-Québec. M. Élie 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.

M. Élie habite à Montréal, au Québec, au Canada. Il 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 de l'Institut des administrateurs de sociétés et de l'Association du Barreau du Québec.

Votes *EN FAVEUR* – 2017	99,45 %
Présence aux réunions – 2017	100 %
Participation aux comités	Comité d'audit (président)
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Aucun
Titres détenus	▪ Actions de catégorie B : 24 300 ▪ Unités d'actions différées : 33 126 ▪ Actionnariat total : 3 256 628 $ M. Élie respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Richard Fortin, cofondateur

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis 1988

Non indépendant

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

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

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

Votes *EN FAVEUR* – 2017	99,20 %
Présence aux réunions – 2017	100 %
Participation aux comités	M. Fortin ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société.
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Transcontinental inc. (2004 à ce jour) Banque Nationale du Canada (2013 à ce jour) Rona inc. (2009 à 2013)
Titres détenus	▪ Actions de catégorie A : 16 394 130 ▪ Actions de catégorie B : 911 900 ▪ Unités d'actions différées : 18 101 ▪ Actionnariat total : 994 376 324 $ M. Fortin n'est pas assujetti à l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

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

Administrateur depuis 2014

Non indépendant

Brian Hannasch a été nommé président et chef de la direction d'Alimentation Couche-Tard en 2014. Il a auparavant occupé le poste de chef des opérations de 2010 à 2014.

Il s'est joint à la Société en 2001 et, au cours des 17 dernières années au service d'Alimentation Couche-Tard, il a aussi occupé les postes de vice-président principal, Opérations, États-Unis (2008 à 2010), vice-président principal, Opérations, Ouest de l'Amérique du Nord (2004 à 2008), vice-président, Intégration (2003 à 2004) et vice-président, Opérations, Centre-Ouest des États-Unis (2001 à 2004); dans le cadre des fonctions de ce dernier poste, il 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 Alimentation Couche-Tard en 2001. Auparavant, de 1989 à 2000, il a occupé divers postes de responsabilité croissante au sein de BP Amoco, dont celui de vice-président du marketing pour l'unité d'affaires du Midwest américain.

M. Hannasch a été nommé chef de la direction de l'année par *The Globe and Mail* en 2016. Il est membre du conseil d'administration de l'Association for Convenience & Fuel Retailing (NACS) depuis 2016.

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

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,20 %
Présence aux réunions - 2017	100 %
Participation aux comités	M. Hannasch ne siège à aucun comité puisqu'il est le chef de la direction de la Société.
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Aucun
Titres détenus À titre de membre de la haute direction, M. Hannasch gagne aussi des unités d'actions fictives et des options – voir la page 48.	▪ Actions de catégorie B : 313 524 ▪ Actionnariat total : 17 779 946 $ M. Hannasch respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 37 pour obtenir de plus amples renseignements.

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

Administratrice de sociétés

Administratrice depuis 2015

Indépendante

Monique Leroux est une administratrice de sociétés et a une grande expérience en affaires. Elle est présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec. Elle a été présidente du conseil consultatif sur l'économie et l'innovation créé par le Gouvernement du Québec et présidente du conseil et chef de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. Mme Leroux agit à titre d'administratrice indépendante des conseils de BCE Inc. / Bell Canada, le Groupe Michelin et S&P Global. Elle agit également à titre de conseillère stratégique pour Corporation Fiera Capital.

Mme Leroux est membre de l'Ordre du Canada, officière de l'Ordre national du Québec, chevalier de la Légion d'honneur (France) et Compagnon de l'Ordre du Temple de la renommée de l'entreprise canadienne. Elle est également récipiendaire du prix Woodrow Wilson (États-Unis), du prix Hommage de l'Ordre des CPA du Québec et du prix des Fellows de l'Institut des administrateurs de sociétés.

Mme Leroux offre également son temps et son soutien à un grand nombre d'organismes sans but lucratif. Elle a été nommée membre du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises par le premier ministre du Canada, membre du conseil de la Fondation Rideau Hall du Gouverneur général du Canada et membre du conseil d'administration de l'Orchestre symphonique de Montréal.

Mme Leroux habite à Outremont, au Québec, au Canada. Elle est titulaire de doctorats *honoris causa* de huit universités canadiennes.

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,84 %
Présence aux réunions - 2017	100 %
Participation aux comités	Comité d'audit
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Bell Inc. et Bell Canada (2016 à ce jour) Groupe Michelin (2015 à ce jour) S&P Global Inc. (2016 à ce jour)
Titres détenus	▪ Actions de catégorie B : 1 250 ▪ Unités d'actions différées : 4 630 ▪ Actionnariat total : 333 454 $ Mme Leroux respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Réal Plourde, cofondateur

Administrateur de sociétés

Administrateur depuis 1988

Non indépendant

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

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

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

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

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,20 %
Présence aux réunions - 2017	100 %
Participation aux comités	M. Plourde ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société.
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Aucun
Titres détenus	▪ Actions de catégorie A : 6 670 644 ▪ Actions de catégorie B : 4 811 800 ▪ Unités d'actions différées : 4 416 ▪ Actionnariat total : 656 439 208 $ M. Plourde n'est pas assujetti à l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Daniel Rabinowicz
Administrateur de sociétés

Administrateur depuis 2013

Indépendant

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

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

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

Votes *EN FAVEUR* - 2017	99,89 %
Présence aux réunions - 2017	91 %
Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils de sociétés ouvertes au cours des cinq derniers exercices	Reitmans Canada Limitée (2012 à ce jour)
Titres détenus	▪ Actions de catégorie B : 10 933 ▪ Unités d'actions différées : 5 041 ▪ Actionnariat total : 905 885 $ M. Rabinowicz respecte l'exigence d'actionnariat – voir la page 28 pour obtenir de plus amples renseignements.

Rémunération des administrateurs

Notre programme de rémunération des administrateurs vise à faire concorder les intérêts de nos administrateurs avec ceux de nos actionnaires.

La rémunération des administrateurs comprend :

- une rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres du conseil, versée en une combinaison d'espèces et d'unités d'actions différées (UAD);
- une rémunération forfaitaire annuelle à titre de membres d'un comité du conseil;
- des jetons de présence pour leur participation à chaque réunion.

Le tableau ci-dessous présente le barème de la rémunération annuelle.

	2018	2019 (en date du 30 avril 2018)
Rémunération forfaitaire des administrateurs		
▪ en espèces	45 000 $	50 000 $
▪ en UAD	45 000 $	50 000 $
Rémunération forfaitaire de l'administratrice principale	30 000 $	35 000 $
Rémunération forfaitaire à titre de membre d'un comité		
▪ président d'un comité	25 000 $	25 000 $
▪ membre d'un comité	3 060 $	5 000 $
Jetons de présence aux réunions		
Réunion régulière du conseil	2 000 $	2 000 $
Réunion régulière d'un comité	2 000 $	2 000 $
Réunion spéciale du conseil ou d'un comité		
▪ participation en personne	2 000 $	2 000 $
▪ participation par téléphone	1 000 $	1 000 $

Surveillance de la rémunération

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, l'administratrice principale et le président exécutif du conseil sont chargés de recommander les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs. Le comité, composé exclusivement d'administrateurs indépendants, examine la rémunération des administrateurs pour s'assurer qu'elle tient compte des risques et des responsabilités associés aux fonctions d'administrateur, encourage les administrateurs à détenir des actions de la Société et demeure cohérente avec la charge de travail.

Le conseil approuve le montant de la rémunération que nous versons à nos administrateurs ainsi que la forme sous laquelle elle est versée. Il a mis en place une *Politique de rémunération à l'intention des administrateurs* qui prévoit ce qui suit :

- les administrateurs qui sont des employés de la Société ou de l'une de ses filiales ne reçoivent pas de rémunération à titre d'administrateurs
- une tranche d'au moins 50 % de la rémunération forfaitaire annuelle est versée en UAD
- les administrateurs indépendants peuvent choisir de se faire verser 100 % de leur rémunération, y compris les jetons de présence, en UAD
- les administrateurs indépendants doivent détenir au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle en actions ou en UAD et disposent d'un délai de cinq ans à compter de leur élection au conseil pour ce faire
- nous n'octroyons pas d'options sur actions aux administrateurs.

Étalonnage

Tous les deux ans, le comité réalise une analyse comparative de la rémunération des administrateurs par rapport à la médiane de la rémunération versée par un groupe de référence composé de sociétés canadiennes issues des secteurs du commerce de détail et de la fabrication d'aliments.

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

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

- comme les administrateurs sont recrutés au Canada, leur groupe de référence en matière de rémunération est constitué exclusivement de sociétés canadiennes
- comme les membres de la haute direction sont recrutés partout dans le monde, leur groupe de référence en matière de rémunération est constitué de sociétés internationales.

Pour en savoir plus sur l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction, veuillez consulter la page 41.

En 2018, le comité a retenu les services de Willis Towers Watson, consultants en rémunération indépendants, pour l'aider à évaluer la rémunération que nous versons à nos administrateurs par rapport à celle versée par un groupe de référence composé de cinq sociétés canadiennes, soit les mêmes sociétés homologues retenues aux fins de l'exercice d'étalonnage de la rémunération des administrateurs que nous avons réalisé en 2016 :

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

Toutes ces entreprises exercent des activités en Amérique du Nord et affichent des revenus annuels allant de 1 milliard de dollars à 100 milliards de dollars ainsi qu'une capitalisation boursière allant de 2 milliards de dollars à 70 milliards de dollars. Elles sont actives dans des secteurs comparables ou connexes, à savoir le commerce de détail alimentaire, les magasins de marchandises générales, le raffinage et la commercialisation de pétrole et de gaz ou les restaurants.

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

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

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

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous présente en détail la rémunération totale gagnée par nos administrateurs au cours de l'exercice clos le 29 avril 2018. La rémunération forfaitaire annuelle a été répartie en quatre versements, et les jetons de présence ont été versés après la tenue de chaque réunion.

Nous avons calculé le nombre d'UAD attribuées en divisant le montant en dollars de l'attribution par le cours moyen pondéré des actions de catégorie B d'Alimentation Couche-Tard à la Bourse de Toronto au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date du versement.

	Rémunération forfaitaire									Répartition de la rémunération	
	Conseil				Comité						
	En espèces	En UAD	Administratrice principale	Président	Membre	Jetons de présence aux réunions	Dividendes gagnés sous forme d'UAD	Autre rémunération	Rémunération totale	En espèces	En UAD
Mélanie Kau	45 000 $	45 000 $	15 000 $	25 000 $	–	18 000 $	23 465 $	–	171 465 $	–	171 465 $
Nathalie Bourque	45 000 $	45 000 $	–	–	3 060 $	18 000 $	6 408 $	–	117 468 $	28 265 $	89 203 $
Eric Boyko	22 500 $	22 500 $	–	–	1 530 $	11 000 $	128 $	–	57 658 $	–	57 658 $
Jacques D'Amours	45 000 $	45 000 $	–	–	–	10 000 $	1 991 $	–	101 991 $	–	101 991 $
Jean Élie	45 000 $	45 000 $	–	25 000 $	–	22 000 $	11 754 $	–	148 754 $	79 500 $	69 254 $
Richard Fortin	45 000 $	45 000 $	–	–	–	12 000 $	6 909 $	75 000 $	183 909 $	75 000 $	108 909 $
Monique F. Leroux	45 000 $	45 000 $	–	–	3 060 $	22 000 $	1 414 $	–	116 474 $	–	116 474 $
Réal Plourde	45 000 $	45 000 $	–	–	–	12 000 $	1 971 $	75 000 $	178 971 $	75 000 $	103 971 $
Daniel Rabinowicz	45 000 $	45 000 $	–	–	3 060 $	18 000 $	1 688 $	–	112 748 $	55 530 $	57 218 $
Jean Turmel	22 500 $	22 500 $	15 000 $		1 530 $	11 000 $	35 732 $	–	108 262 $	–	108 262 $
Total									1 297 700 $		

Le 19 septembre 2017, Jean Turmel a quitté ses fonctions au sein du conseil, Melanie Kau a été nommée directrice principale et Eric Boyko a été élu au conseil.

Au cours de l'exercice 2018, Mélanie Kau a choisi de recevoir la totalité de sa rémunération en UAD. Nathalie Bourque a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération forfaitaire annuelle des administrateurs et la moitié de sa rémunération forfaitaire annuelle à titre de membre d'un comité en UAD pour deux des quatre versements prévus ainsi que la moitié de ses jetons de présence en UAD. Daniel Rabinowicz a reçu la moitié de ses jetons de présence en UAD. Jean Élie a reçu la moitié de sa remunération forfaitaire anuelle en UAD. Richard Fortin et Réal Plourde ont chacun reçu une somme additionnelle de 75 000 $ pour des services de consultation, somme qui a été versée à leur société respective.

À propos des UAD

Une unité d'action différée est une unité théorique qui reflète la valeur d'une action de catégorie B d'Alimentation Couche–Tard et donne droit à des équivalents de dividendes au même taux que celui se rapportant aux dividendes versés sur nos actions de catégorie B. Les UAD sont acquises immédiatement, mais ne sont rachetées que lorsque l'administrateur quitte ses fonctions au sein du conseil.

Aux termes de notre Régime d'unités d'actions différées, les UAD peuvent être rachetées en espèces ou en actions de catégorie B. Si l'administrateur choisit l'option en espèces, le montant en dollars est calculé d'après la valeur marchande des actions de catégorie B à la date du paiement. Si l'administrateur choisit l'option en actions de catégorie B, la Société achète sur le marché libre un nombre d'actions équivalant au nombre d'UAD devant être rachetées et les remet à l'administrateur.

Les administrateurs ont jusqu'à la fin de l'année civile qui suit l'année au cours de laquelle ils quittent leurs fonctions au sein du conseil pour faire racheter leurs UAD. Ils fixent la date de rachat, sous réserve de l'approbation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise. Les unités d'actions différées ne sont cessibles qu'en cas de décès de l'administrateur.

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

Le tableau ci-dessous présente la valeur des UAD qui ont été acquises au cours de l'exercice. Nous avons calculé la valeur d'après le cours de clôture des actions de catégorie B à la Bourse de Toronto le 27 avril 2018, soit 56,71 $.

	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice
Mélanie Kau	–	171 465 $	–
Nathalie Bourque	–	89 203 $	–
Eric Boyko	–	57 658 $	–
Jacques D'Amours	–	101 991 $	–
Jean Élie	–	69 254 $	–
Richard Fortin	–	108 909 $	–
Monique F. Leroux	–	116 474 $	–
Réal Plourde	–	103 971 $	–
Daniel Rabinowicz	–	57 218 $	–
Jean Turmel	–	108 262 $	–

Exigences en matière d'actionnariat

Nous exigeons de nos administrateurs indépendants qu'ils détiennent au moins trois fois leur rémunération forfaitaire annuelle en titres de capitaux propres d'Alimentation Couche-Tard, car nous croyons que cette mesure aide à aligner leurs intérêts sur ceux de nos actionnaires. La valeur totale des actions et des UAD que détient un administrateur indépendant doit être de 270 000 $. Ils disposent d'un délai de cinq ans après leur élection au conseil pour se conformer à cette exigence.

Le tableau ci-dessous indique le nombre total d'actions de catégorie B et d'UAD détenues par chaque administrateur indépendant au 29 avril 2018, et la valeur de celles-ci, calculée d'après le cours de clôture des actions de catégorie B à la Bourse de Toronto le 27 avril 2018, soit 56,71 $.

Eric Boyko et Daniel Rabinowicz détiennent une partie de leurs actions de catégorie B par l'intermédiaire de leurs sociétés de portefeuille.

Alain Bouchard et Brian Hannasch respectent l'exigence en matière d'actionnariat qui s'applique aux membres de la haute direction – voir la page 37 pour plus de détails. Jacques D'Amours, Richard Fortin et Réal Plourde sont cofondateurs et détiennent un nombre important de titres de capitaux propres de la Société; ils ne sont pas assujettis à l'exigence en matière d'actionnariat – voir le tableau ci-dessous pour obtenir des précisions.

CHANGEMENTS EN 2019

Nous avons haussé l'exigence d'actionnariat pour 2019, qui s'établit maintenant à quatre fois la rémunération forfaitaire annuelle. À compter de l'année prochaine, la valeur totale des actions de catégorie B et des UAD d'un administrateur indépendant doit être de 400 000 $.

	2017		2018		Variation			
	Actions de catégorie B	UAD	Actions de catégorie B	UAD	Actions de catégorie B	UAD	Valeur totale au 29 avril 2018	Respect de l'exigence en matière d'actionnariat
Mélanie Kau	–	63 649	–	66 316	–	2 667	3 760 780 $	oui
Nathalie Bourque	42 690	16 851	43 690	18 302	1 000	1 451	3 515 566 $	oui
Eric Boyko	2 400	–	4 400	934	2 000	934	302 491 $	oui
Jean Élie	24 300	31 998	24 300	33 126	–	1 128	3 256 628 $	oui
Monique F. Leroux	1 250	2 743	1 250	4 630	–	1 887	333 455 $	oui
Daniel Rabinowicz	6 010	4 113	10 933	5 041	4 923	928	905 885 $	oui

Le tableau ci-après présente le nombre total d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B qui étaient détenues en propriété véritable par chacun de nos quatre cofondateurs ou sur lesquelles ils exerçaient un contrôle, directement ou indirectement, au 29 avril 2018. Les quatre cofondateurs et les sociétés contrôlées par eux sont parties à une convention de vote qui leur confère le contrôle sur plus de 10 % des droits de vote rattachés à nos actions en circulation. Collectivement, ils détiennent au total 112 762 004 actions de catégorie A et 13 886 702 actions de catégorie B, ce qui leur confère 65,15 % des droits de vote à l'égard des actions en circulation.

Nous avons calculé la valeur des actions d'après le cours de clôture des actions de catégorie A à la Bourse de Toronto le 27 avril 2018, soit 57,50 $, et le cours de clôture des actions de catégorie B à la Bourse de Toronto le 27 avril 2018, soit 56,71 $.

	2017		2018		Variation			Participation en actions en pourcentage du nombre total d'actions en circulation	
	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B	Valeur totale au 29 avril 2018	Actions de catégorie A	Actions de catégorie B
Alain Bouchard	57 676 422	8 913 000	57 676 422	8 013 002	–	(899 998)	3 770 811 608 $	43,69 %	18,50 %
Jacques D'Amours	32 020 808	150 000	32 020 808	150 000	–	–	1 849 708 960 $	24,25 %	0,03 %
Richard Fortin	16 394 130	1 431 900	16 344 130	911 900	–	(520 000)	994 376 324 $	12,42 %	0,21 %
Réal Plourde	6 670 644	4 881 800	6 670 644	4 811 800	–	(70 000)	656 439 208 $	5,05 %	1,08 %

Alain Bouchard détient 52 163 256 actions de catégorie A et 5 195 000 actions de catégorie B par l'intermédiaire de Développements Orano Inc., société sous son contrôle. Il détient 475 000 actions de catégorie B par l'intermédiaire de la Fondation Sandra et Alain Bouchard et 133 actions de catégorie B au nom de sa fille mineure, Rose Bouchard. Il détient également des options lui conférant le droit d'acheter 223 509 actions de catégorie B.

Jacques D'Amours détient 23 863 878 actions de catégorie A par l'intermédiaire de 9201-9686 Québec Inc., société sous son contrôle, et 300 000 actions de catégorie A par l'intermédiaire de la Fondation D'Amours.

Richard Fortin détient 12 530 394 actions de catégorie A par l'intermédiaire de 9201-9702 Québec Inc., société sous son contrôle, et 275 300 actions de catégorie B par l'intermédiaire de la Fondation Lise et Richard Fortin.

Réal Plourde détient 4 604 238 actions de catégorie A et 150 000 actions de catégorie B par l'intermédiaire de 9203-1848 Québec Inc., société sous son contrôle, et 181 000 actions de catégorie B par l'intermédiaire de la Fondation Ariane Riou et Réal Plourde.

Rémunération des membres de la haute direction

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction soutient notre stratégie, stimule le rendement de l'entreprise à court et à long terme et reflète notre culture entrepreneuriale.

La présente section décrit comment la rémunération des membres de la haute direction d'Alimentation Couche-Tard permet d'aligner les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires.

Table des matières

31 Analyse de la rémunération

31 Aperçu de 2018
35 Philosophie et approche en matière de rémunération
36 Gouvernance en matière de rémunération
39 Notre processus décisionnel
42 Décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2018

48 Détails de la rémunération

48 Tableau sommaire de la rémunération
50 Attributions en vertu d'un plan incitatif
51 Prestations de retraite
55 Cessation des fonctions et changement de contrôle

Analyse de la rémunération

Aperçu de 2018

La présente section décrit la rémunération des membres de la haute direction d'Alimentation Couche-Tard – notre philosophie et notre approche, notre gouvernance en matière de rémunération, notre processus décisionnel, les éléments de nos programmes et nos décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction pour 2018 – et comment elle est liée au rendement de nos actions.

Toutes les mentions de *comité* désignent le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, sauf indication contraire.

Rendement en 2018

Au cours de l'exercice 2018, nous avons enregistré une croissance impressionnante par rapport à l'exercice précédent attribuable autant aux acquisitions de CST et de Holiday qu'à notre croissance organique. Notre portée mondiale continue également de croître et offre à la fois des économies d'échelle et une diversité géographique.

Une fois de plus, nous avons démontré notre excellente capacité d'intégration. Nos premiers pas avec Holiday Stationstores et nos solides résultats avec le réseau de CST Brands en sont la preuve. Pour ce qui est de CST, nous sommes heureux d'annoncer qu'en moins d'un an, nous avons réalisé des synergies d'environ 153 millions $. La croissance organique continue d'être solide avec une croissance des revenus de marchandises et de services de 21 % en plus de l'amélioration des ventes par magasin comparable et de la marge brute dans toutes les régions. Les revenus de carburant ont augmenté de 42,5 % se traduisant par une marge brute totale de 30,9 % sur le carburant pour le transport routier. Aux États-Unis, les marges pour cette catégorie ont augmenté de 4,5 % pour l'exercice 2018.

Ces résultats, combinés à la force de notre réseau de 16 000 magasins et plus de 130 000 employés engagés, ont contribué à créer de la valeur pour les actionnaires au cours de l'exercice 2018.

(période de 52 semaines)	2018	2017
Bénéfice net (millions $ US)	1 673,6 $	1 208,9 $
Marge brute sur les marchandises et services	+21,4 %	+7,3 %
Marge brute sur le carburant pour le transport routier	+ 30,9 %	+6,0 %
Rendement des capitaux investis	12,0 %	15,8 %

Coup d'œil sur la rémunération en 2018

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

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN 2018

ALAIN BOUCHARD
Fondateur et président exécutif du conseil

BRIAN HANNASCH
Président et chef de la direction

CLAUDE TESSIER
Chef de la direction financière

DEBORAH HALL LEFEVRE
Chef de la direction informatique

KEVIN LEWIS
Chef de la direction du Marketing

Le tableau ci-dessous présente un sommaire de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés pour le rendement réalisé en 2018. De plus amples renseignements sur chaque élément de la rémunération sont présentés à partir de la page 42.

		Rémunération à risque					
	Salaire	Incitatif annuel	Unités d'actions fictives[1,2]	Options sur actions[2]	Rémunération en 2018	% à risque pour 2018	% à risque pour 2017
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	1 427 242 $	699 349 $	1 898 119 $	2 854 425 $	6 879 135 $	70 %	68 %
Brian Hannasch Président et chef de la direction	1 748 260 $	1 704 553 $	3 205 878 $	4 852 196 $	11 510 887 $	75 %	75 %
Claude Tessier Chef de la direction financière	643 750 $	635 227 $	643 717 $	321 859 $	2 244 553 $	61 %	57 %
Deborah Hall Lefevre Chef de la direction informatique	460 008 $	435 039 $	1 314 696 $	182 358 $	2 392 101 $	62 %	-
Kevin Lewis Chef de la direction du Marketing	500 512 $	477 562 $	1 190 546 $	278 633 $	2 447 253 $	63 %	-

1 Uniquement la portion financière (65 % de ce montant) est à risque (voir page 48 pour en savoir plus).

2 Montant attribué aux UAF et aux options sur actions en utilisant le cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

66,2 %

DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ATTRIBUÉE EN 2018 AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS SONT À RISQUE ET NON GARANTIS

Rémunération fixe

Les salaires sont examinés tous les ans et habituellement ajustés en juillet. Les modifications visent à aligner plus étroitement les salaires sur la médiane du marché ou à les ajuster en fonction de l'inflation.

La rémunération que nous versons se situe à un niveau égal ou inférieur à la médiane de notre groupe de référence en matière de rémunération pour ce qui est de la rémunération fixe, comme le salaire de base. Les salaires de deux membres de la haute direction visés ont été ajustés au cours de l'exercice 2018 afin de les rapprocher de la médiane du marché. Claude Tessier a reçu une augmentation de 3 %. Brian Hannasch a également reçu une augmentation modeste, mais comme il est payé en dollars américains, les montants en question ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice (voir la page 42).

Rémunération variable (à risque)

La plus grande partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable et fondée sur le rendement.

L'incitatif annuel est fondé sur le rendement de l'entreprise et le rendement individuel. Nous utilisons le bénéfice net comme mesure financière clé pour orienter l'équipe de direction, assurer la reddition de comptes et évaluer le rendement de l'entreprise. L'élément lié au rendement de l'entreprise représente 75 % de l'attribution incitative annuelle. Le rendement individuel est évalué en fonction de l'atteinte des IRC (indicateurs de résultat clés) individuels qui sont prédéterminés, fixés annuellement et approuvés par le comité.

La prime annuelle de l'exercice reflète un paiement plus élevé à l'égard de l'élément lié au rendement financier de l'entreprise qu'au cours de l'exercice précédent. Notre bénéfice net de 1 637,6 $ pour l'exercice 2018 correspondait à 102 % de la cible donnant lieu à un paiement de 104 % à l'égard de l'élément lié au rendement financier de l'entreprise selon notre échelle mobile. En moyenne, l'élément lié au rendement individuel s'est établi à 85 % dans le cas des membres de la haute direction visés, reflétant des résultats solides pour les trois indicateurs de résultats clés (voir la page 42).

Les incitatifs à long terme sont attribués sous la forme d'unités d'actions fictives (UAF) et d'options sur actions afin d'inciter l'équipe de haute direction à réaliser des résultats futurs solides pour la Société et ses actionnaires, de maintenir en fonction les membres de l'équipe de haute direction et de faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires.

L'attribution incitative à long terme de l'exercice a été octroyée au niveau cible à l'égard de chaque membre de la haute direction visé, sauf Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis qui ont tous deux reçu une attribution d'UAF au moment de leur embauche au début de l'exercice 2018 pour remplacer

Examen de la rémunération en 2018

Le comité a apporté les modifications suivantes pour l'exercice 2018 :

- Deux modifications au groupe de référence en matière de rémunération en raison des changements touchant la propriété (voir la page 41).
- Des ajustements mineurs ont été apportés aux échelles salariales cibles afin qu'elles correspondent plus étroitement au marché (voir la page 36).
- Une nouvelle mesure de l'engagement de l'employé a été ajoutée au régime d'UAF afin de consolider notre stratégie (voir la page 44).

Le comité apporte également des modifications au plan incitatif annuel et au plan d'UAF pour l'exercice 2019 afin de stimuler la croissance future et de favoriser un alignement plus étroit sur notre stratégie (voir la page 40).

les attributions fondées sur des titres de capitaux propres qu'ils ont perdues auprès de leurs employeurs précédents (voir la page 43).

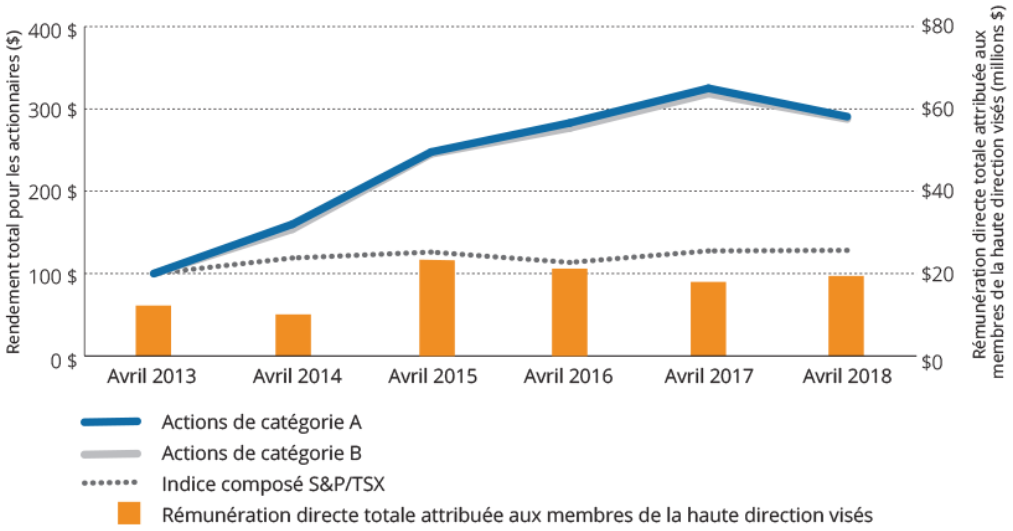
Les attributions d'unités d'actions fictives (UAF) de l'exercice 2015 ont été acquises au cours de l'exercice 2018 selon un facteur de rendement de 100 % établi en fonction de notre réalisation de quatre mesures pondérées également. Ce résultat, combiné à la progression solide du cours de nos actions à la fin de la période de rendement de trois ans (passant de 29,20 $ au moment de l'attribution à 61,40 $ au moment de l'acquisition des UAF), a permis aux membres de la haute direction visés de réaliser 107 % de la valeur de l'attribution, reflétant l'alignement de leur rémunération sur le rendement et les intérêts des actionnaires (voir la page 44).

Rendement des actions et rémunération des membres de la haute direction

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

Le graphique ci-dessous compare le rendement total cumulatif pour les actionnaires d'une somme de 100 $ investie dans nos actions de catégorie A et actions de catégorie B à la fin de l'exercice 2013 et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période, en supposant le réinvestissement des dividendes. Le graphique présente également la rémunération totale attribuée aux cinq membres de la direction aux paliers les plus élevés au cours de la même période. Il n'y a pas de corrélation directe entre la rémunération totale attribuée aux membres de la haute direction visés et le cours de nos actions, puisque des facteurs externes indépendants de notre volonté exercent une incidence sur le cours des actions.

RENDEMENT DE L'ACTION



	Avril 2013	Avril 2014	Avril 2015	Avril 2016	Avril 2017	Avril 2018
Actions de catégorie A	100,00 $	159,98 $	247,68 $	283,02 $	325,07 $	290,65 $
Actions de catégorie B	100,00 $	153,98 $	245,44 $	276,91 $	318,63 $	287,82 $
Indice composé S&P/TSX	100,00 $	118,93 $	126,09 $	113,53 $	127,54 $	128,22 $
BAIIA (millions $)	1 381 $	1 737 $	2 153 $	3 064 $	3 153 $	3 794 $
Rémunération directe totale attribuée aux membres de la haute direction visés	12 385 977 $	10 017 562 $	23 229 140 $	21 224 142 $	17 965 088 $	19 411 009 $
Rémunération directe totale en pourcentage du BAIIA	0,9 %	0,6 %	1,1 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %

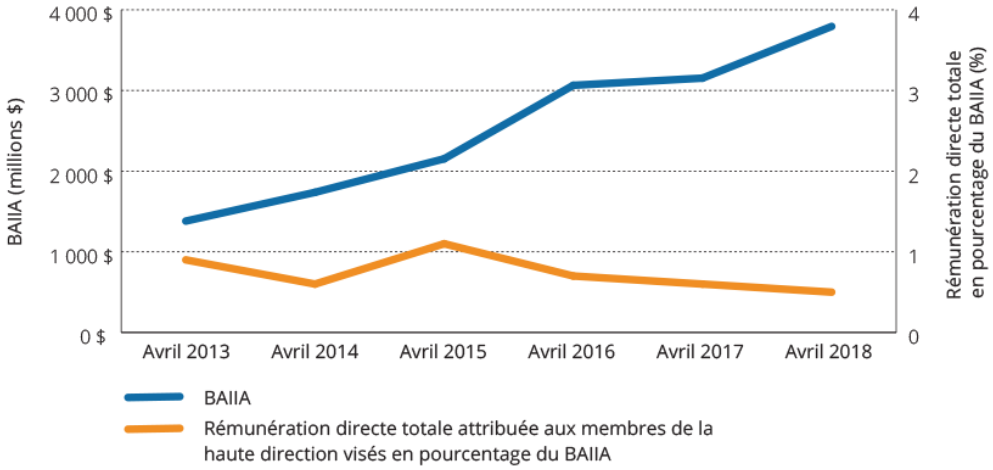
Nous estimons que le bénéfice avant intérêts, impôts, amortissement et perte de valeur (BAIIA) est une mesure financière importante et un élément clé d'une croissance soutenue. Bien que le BAIIA et le BAIIA ajusté ne constituent pas des mesures de rendement définies par les IFRS, nous

croyons qu'ils facilitent l'évaluation de nos activités en cours et de notre capacité de générer des flux de trésorerie pour financer nos besoins de trésorerie, y compris notre programme d'immobilisations. Nos définitions de ces mesures peuvent être différentes de celles qui sont utilisées par d'autres sociétés inscrites en bourse.

Coût de la direction

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

COÛT DE LA DIRECTION



La rémunération directe totale comprend le salaire de base, l'incitatif annuel et la valeur de l'attribution d'UAF à la date d'attribution multipliée par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution, ainsi que la valeur des attributions d'options sur actions à partir de l'exercice 2015. La rémunération est présentée en dollars canadiens, sauf dans le cas de Brian Hannasch, de Deborah Hall Lefevre et de Kevin Lewis qui sont payés en dollars américains. Les montants à leur égard ont été convertis en dollars canadiens en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,2778 (2018), 1,3161 (2017), 1,3145 (2016), 1,1484 (2015), 1,0594 (2014) et 1,0034 (2013).

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

Philosophie et approche en matière de rémunération

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

Cinq éléments de notre stratégie de rémunération

Concurrentielle

Notre programme de rémunération est conçu de manière à recruter, à développer et à retenir des membres de la haute direction compétents; le taux de roulement au sein de notre équipe de haute direction est extrêmement bas. Nous exécutons un processus d'examen officiel et indépendant chaque année pour nous assurer que la rémunération des membres de la haute direction est étalonnée de manière uniforme (voir la page 36).

Rémunération au rendement

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

Alignée sur les intérêts des actionnaires

Notre philosophie et notre approche en matière de rémunération sont structurées de manière à aligner l'attention de nos membres de la haute direction et leurs décisions de gestion stratégique sur les intérêts des actionnaires de la Société. Nous considérons Alimentation Couche-Tard comme un placement de croissance à long terme et lions une partie importante de la rémunération de nos membres de la haute direction directement au rendement de nos actions. En outre, nous tenons compte de la valeur de réalisation des attributions d'options sur actions que les membres de la haute direction visés ont reçues au cours des exercices antérieurs dans le cadre de l'examen officiel des salaires et de la rémunération variable cible que nous effectuons chaque année. Cette approche a donné des résultats positifs sur un horizon de plusieurs exercices – au cours des cinq derniers exercices, notre rendement total pour les actionnaires a dépassé le 75e percentile de nos pairs.

Soutien des valeurs de la Société

Étant donné que la Société exerce des activités de détail à l'échelle mondiale, nous sommes conscients que le recrutement et la rétention d'un personnel énergique et engagé sont essentiels à la réalisation de nos objectifs d'affaires et que la culture d'entreprise est un facteur crucial (voir la page 59). Nous incluons une mesure de rendement quantifiable de l'engagement des employés dans notre plan incitatif à long terme (voir la page 44) qui est fondé sur « maVOIX », un sondage officiel sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale, conçu de manière à améliorer la vie au travail de nos employés partout dans le monde. Le sondage touche plus de 100 000 employés, le plus récent ayant affiché un taux de participation supérieur à 91 %.

Liée à la stratégie

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

Notre stratégie de rémunération

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

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

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

AU SOUTIEN DES VALEURS DE LA SOCIÉTÉ
Notre programme de rémunération encourage le travail d'équipe au sein de la haute direction et soutient les valeurs de la Société

LIÉE À LA STRATÉGIE
La rémunération soutient la réalisation de notre stratégie d'entreprise

Gouvernance en matière de rémunération

Expertise du comité et surveillance

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

Le comité est composé de trois administrateurs indépendants : Mélanie Kau (présidente du comité), Nathalie Bourque et Daniel Rabinowicz. Chacun des membres est compétent et expérimenté; aucun d'eux n'occupe actuellement un poste de chef de la direction au sein d'une autre société. De plus amples renseignements sur chaque membre sont présentés dans les profils des administrateurs à partir de la page 17.

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

ANCIENNETÉ MOYENNE DES MEMBRES DU COMITÉ

7 ANS

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

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

Conseils indépendants

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

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

Le tableau ci-dessous présente les honoraires versés au consultant indépendant au cours des deux derniers exercices.

	2018	2017
Rémunération des membres de la haute direction – honoraires connexes	125 000 $	–
Autres honoraires	–	–
Total	125 000 $	–

Examen de la rémunération

Le consultant externe effectue cet examen tous les deux ans. Willis Towers Watson a réalisé un examen en 2018.

L'examen a révélé que la rémunération des membres de la haute direction visés est en général légèrement inférieure à la médiane du marché. Bien que la rémunération globale en espèces soit

légèrement supérieure à la médiane en raison des attributions incitatives annuelles, les valeurs des attributions incitatives à long terme sont inférieures à celles de notre groupe de référence en matière de rémunération. Cependant, certaines modifications ont été apportées au groupe de référence en matière de rémunération aux fins d'étalonnage en raison de fusions et d'acquisitions (voir la page 40). Nous avons également ajusté les échelles salariales afin qu'elles correspondent plus étroitement au marché.

En outre, certaines modifications ont été apportées à notre programme de rémunération des administrateurs, lesquelles sont décrites à partir de la page 25.

Des renseignements sur la rémunération de chaque membre de la haute direction visé en 2018 sont présentés à partir de la page 42 et dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 48.

Gestion des risques liés à la rémunération

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

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

Structure du programme

La plus grande partie de la rémunération des membres de la haute direction est variable (à risque) et fondée sur le rendement (voir la page 40).

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

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

De plus amples renseignements sur les régimes incitatifs sont présentés à partir de la page 42.

Participation en titres de capitaux propres

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

Nous utilisons le prix d'acquisition ou la valeur marchande des participations, selon le plus élevé, aux fins de l'évaluation de leurs participations en titres de capitaux propres.

Le tableau ci-dessous présente la participation en titres de capitaux propres de chaque membre de la haute direction visé au 29 avril 2018. Nous avons utilisé le cours de clôture à la TSX le 27 avril 2018 pour calculer la valeur des actions de catégorie A et des actions de catégorie B, soit respectivement 57,50 $ et 56,71 $.

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION PROPRIÉTAIRES

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

	Exigence de participation en titres de capitaux propres (multiple du salaire)	Actions détenues au 29 avril 2018		Valeur marchande totale	Respect de l'exigence en matière d'actionnariat
		Actions de catégorie A	**Actions de catégorie B**		
Alain Bouchard	10,0x	57 676 422	8 013 002	3 770 811 608 $	oui
Brian Hannasch	5,0x	–	313 524	17 779 946 $	oui
Claude Tessier	2,0x	–	2 600	147 446 $	a jusqu'en 2021 pour remplir l'exigence
Deborah Hall Lefevre	1,5x	–	–	–	a jusqu'en 2022 pour remplir l'exigence
Kevin Lewis	1,5x	–	–	–	a jusqu'en 2023 pour remplir l'exigence

Politiques

Recouvrement de la rémunération

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

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

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

Interdiction des opérations de couverture

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

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

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

Autres politiques

Nous avons adopté un code de conduite applicable à nos employés, membres de la direction et administrateurs et aux autres personnes associées à notre Société afin que nous puissions toujours protéger les biens et actifs d'Alimentation Couche-Tard, exercer un jugement éclairé, traiter chacun avec respect et agir de manière éthique et responsable dans l'exercice toutes nos fonctions. Des renseignements sur notre culture d'éthique et notre code de conduite sont présentés à la page 59.

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

Notre processus décisionnel

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

1 Examen du programme de rémunération

2 Fixation des cibles et des objectifs de rendement

3 Examen continu du marché et du rendement

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

5 Attribution de la rémunération

1. Examen du programme de rémunération

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

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

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

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

3. Examen continu du marché et du rendement

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

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

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

5. Attribution de la rémunération

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

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

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

Éléments et étalonnage

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

Rémunération directe

Salaire

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

Incitatif annuel

L'incitatif annuel est une prime en espèces fondée, à raison de 75 %, sur le rendement de l'entreprise selon une mesure financière clé et, à raison de 25 %, sur le rendement individuel selon l'atteinte d'indicateurs de résultat clés (IRC) individuels qui sont approuvés par le comité. Les IRC sont prédéterminés et fixés annuellement et liés aux objectifs stratégiques associés à l'exécution de notre plan d'affaires.

Incitatifs à long terme

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

Composition cible

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

Rémunération indirecte

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

Les prestations de retraite comprennent un régime à cotisations déterminées à l'intention des membres de la haute direction au Canada et en Europe et un régime à cotisations déterminées non admissible aux États-Unis, ainsi qu'un régime complémentaire de retraite (voir la page 51 pour de plus amples renseignements sur les prestations de retraite).

Les membres de la haute direction et autres employés réguliers à temps plein peuvent participer à notre Régime d'achat d'actions des employés (RAAE) après un an de service continu. Les participants versent de 1 % à 5 % de leur salaire de base annuel aux fins de l'achat d'actions de catégorie B. Ces contributions sont faites au moyen d'une retenue salariale; nous versons des contributions équivalant à 25 % de la contribution de chaque employé, lesquelles peuvent atteindre au maximum 1 250 $ par année. Les participants reçoivent les dividendes versés à l'égard de nos actions de catégorie B. Les contributions peuvent être versées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), un compte non enregistré ou un compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

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

NOUVEAU POUR L'EXERCICE 2019

Nous ajustons les mesures et pondérations aux fins du régime incitatif annuel et du régime d'UAF pour les aligner plus étroitement sur notre stratégie et suivre directement l'évolution du cadre concurrentiel.

À compter de 2019, notre évaluation du rendement aux fins de l'incitatif annuel sera fondée :

- à raison de 50 %, sur le rendement financier de l'entreprise (en baisse par rapport à 75 %)
- à raison de 25 %, sur un IRC commun (nouvelle mesure)
- à raison de 25 %, sur les IRC individuels.

Ces modifications sont conformes à notre philosophie de rémunération au rendement; nous mettrons aussi l'accent sur l'équipe de haute direction en appliquant des mesures essentielles à la vitalité de notre entreprise.

Étalonnage

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

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

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

- sociétés de secteurs similaires : commerce de détail alimentaire, magasins de marchandises générales, sociétés de raffinage et de commercialisation de pétrole et de gaz et restaurants
- sociétés ayant des revenus annuels de 1 milliard $ à 100 milliards $
- sociétés ayant une capitalisation boursière de 2 milliards $ à 70 milliards $
- sociétés exerçant des activités en Amérique du Nord, particulièrement les sociétés américaines en raison de nos revenus importants générés aux États-Unis.

Le comité examine le groupe de référence chaque année. Notre groupe de référence en matière de rémunération pour 2018 comprend 15 sociétés canadiennes et américaines, comme il est indiqué ci-dessous.

RÉMUNÉRATION COMPARATIVEMENT À NOS SOCIÉTÉS HOMOLOGUES

La moyenne de la rémunération directe totale réelle de nos membres de la haute direction visés est inférieure à la médiane du groupe de référence en matière de rémunération; cependant, le rendement solide de nos actions a aidé les membres de la haute direction à réaliser une valeur supérieure de leurs attributions incitatives à long terme.

Groupe de référence en matière de rémunération pour 2018

Canada

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

États-Unis

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

Nous avons apporté deux modifications au groupe de référence cette année en raison de changements touchant la propriété :

- Casey's General Stores, Inc. a remplacé CST Brands, Inc. (CST) car nous avons réalisé l'acquisition de CST le 28 juin 2017
- The TJX Companies, Inc. a remplacé Whole Food Markets Inc. car celle-ci a été acquise par Amazon.com, Inc. le 28 août 2017.

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

				Médiane
	Revenu du dernier exercice (millions $)	Bénéfice net du dernier exercice (millions $)	Capitalisation boursière au 1er février 2018 (millions $)	Nombre d'employés
Groupe de référence en matière de rémunération	22 387 $	1 251 $	26 998 $	121 000
Sociétés canadiennes seulement	13 435 $	592 $	11 560 $	37 332
Sociétés américaines seulement	27 785 $	2 137 $	30 925 $	178 000
Alimentation Couche-Tard	51 835 $	1 653 $	35 799 $	120 000
Classement percentile	72e	60e	74e	48e

Décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction en 2018

Salaire

Clause Tessier a reçu une augmentation de 3 % afin de rapprocher son salaire de la médiane du marché. Brian Hannasch a également reçu une augmentation modeste, mais comme il est payé en dollars américains, les montants en question ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice (voir la page 48).

	2018
Alain Bouchard	1 427 242 $
Brian Hannasch	1 748 260 $
Claude Tessier	643 750 $
Deborah Hall Lefevre	460 008 $
Kevin Lewis	500 512 $

Incitatif annuel

L'incitatif annuel est une prime en espèces fondée, à raison de 75 %, sur le rendement de l'entreprise selon une mesure financière clé et, à raison de 25 %, sur le rendement individuel selon l'atteinte des IRC individuels.

Nous avons atteint 102 % de notre élément lié au rendement financier de l'entreprise au cours de l'exercice 2018, donnant lieu à un paiement de 104 % selon notre échelle mobile comparativement à l'exercice précédent, où nous avons atteint 93 % de notre élément lié au rendement financier, ayant donné lieu à un paiement de 39 %. Le tableau ci-dessous illustre comment l'incitatif annuel de 2018 a été calculé pour chaque membre de la haute direction visé. Le résultat de 78 % pour l'élément lié au rendement financier reflète le résultat de 104 % pour l'élément lié au rendement financier de l'entreprise lequel est pondéré à 75 % aux fins du calcul de l'incitatif annuel. L'élément lié au rendement individuel pour chaque membre de la haute direction visé reflète le résultat pour le rendement individuel de chaque membre de la haute direction visé multiplié par 25 %, ce qui représente le rendement individuel aux fins du calcul de l'incitatif.

Attribution incitative cible en % du salaire x [Élément lié au rendement financier (104 % x 75 %) (échelle mobile jusqu'à 250 %) + Élément lié au rendement individuel (% atteint x 25 %)] = Incitatif réalisé (% du salaire) x Salaire = Attribution incitative annuelle 2018[2]

Alain Bouchard	50 %	x	78 %	+	20,00 %	=	49,00 %	x	1 427 242 $	=	699 349 $
Brian Hannasch[1]	100 %	x	78 %	+	19,50 %	=	97,50 %	x	1 748 260 $	=	1 704 553 $
Claude Tessier	75 %	x	78 %	+	22,50 %	=	75,38 %	x	643 750 $	=	485 227 $
Deborah Hall Lefevre[1]	60 %	x	78 %	+	21,75 %	=	59,85 %	x	460 008 $	=	275 314 $
Kevin Lewis[1]	60 %	x	78 %	+	22,50 %	=	60,30 %	x	500 512 $	=	317 837 $

1 Brian Hannasch, Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis sont payés en dollars américains. Leurs montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice (voir la page 48).

2 Claude Tessier a reçu une prime garantie de 150 000 $ pour l'exercice 2018 qui n'est pas incluse dans le tableau. Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis ont tous deux reçu une prime de 125 000 US $ lors de leur embauche qui n'est pas incluse dans le tableau. L'attribution incitative annuelle de Kevin Lewis a été établie proportionnellement à compter de sa date d'embauche (1er août 2017).

Évaluation du rendement de l'entreprise

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

Rémunération au rendement

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

Élément lié au rendement financier (75 %)	Priorise le bénéfice net prévu, un objectif financier clé qui est lié à notre plan d'affaires annuel
Si le bénéfice net réalisé s'établit :	Alors l'élément lié au rendement financier est :
▪ à moins de 90 % du résultat prévu	▪ égal à zéro
▪ à 90 % du résultat prévu	▪ égal à 10 %
▪ à 100 % du résultat prévu (cible)	▪ égal à 100 %
▪ plus que 100 % et jusqu'à 130 % du résultat prévu	▪ majoré jusqu'à concurrence de 250 %

Évaluation du rendement individuel

Nous évaluons le rendement individuel relativement à trois indicateurs de résultat clés – opérationnel, fonctionnel et gestion et développement des talents – qui favorisent l'excellence de la direction. Les objectifs individuels varient selon la fonction et les responsabilités des membres de la haute direction.

Élément lié au rendement individuel (25 %)	Élément lié au rendement individuel en 2018	**Opérationnel** les mesures de rendement varient selon le secteur d'activité (magasins d'accommodation, stations-service, etc.) et priorisent la réalisation de synergies et d'acquisitions	**Fonctionnel** les mesures de rendement varient selon la fonction et priorisent le soutien fonctionnel	**Gestion et développement des talents** les mesures de rendement soutiennent l'évaluation du rendement et du leadership ainsi que les plans de développement essentiels des candidats à la relève
Alain Bouchard	80 %	70 %	–	30 %
Brian Hannasch	78 %	30 %	50 %	20 %
Claude Tessier	90 %	20 %	60 %	20 %
Deborah Hall Lefevre	87 %	60 %	40 %	-
Kevin Lewis	90 %	20 %	40 %	40 %

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

Incitatif à long terme

L'attribution incitative à long terme de 2018 a été octroyée au niveau cible pour chaque membre de la haute direction visé, sauf Kevin Lewis, qui a reçu une attribution d'UAF de 500 000 $ US, et Deborah Hall Lefevre, qui a reçu une attribution d'UAF de 750 000 $ US, au moment de leur embauche au début de l'exercice 2018. Ces attributions ont remplacé les attributions fondées sur des titres de capitaux propres qu'ils ont perdues auprès de leurs employeurs précédents. Le nombre d'UAF et d'options sur actions est fondé sur le cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution.

	Incitatif à long terme cible en pourcentage du salaire de base	Attribution incitative à long terme de 2018	Répartition					
			Unités d'actions fictives			Options sur actions		
			%	$	nombre	%	$	nombre
Alain Bouchard	333 %	4 752 544 $	40 %	1 898 119 $	30 915	60 %	2 854 425 $	46 489
Brian Hannasch	465 %	8 058 074 $	40 %	3 205 878 $	52 213	60 %	4 852 196 $	79 026
Claude Tessier	150 %	965 576 $	67 %	643 717 $	10 484	33 %	321 859 $	5 242
Deborah Hall Lefevre	120 %	1 497 054 $	88 %	1 314 696 $	21 410	12 %	182 358 $	2 970
Kevin Lewis	120 %	1 469 179 $	81 %	1 190 546 $	19 390	19 %	278 633 $	4 538

Toutes les attributions ont été réparties entre les unités d'actions fictives et les options sur actions. Le tableau ci-dessous explique comment fonctionnent les régimes.

	Régime d'unités d'actions fictives	Régime d'options sur actions
Qui participe	Membres de la haute direction visés, autres membres de la haute direction et certains employés clés	Membres de la haute direction visés et autres membres de la haute direction
Lien avec la stratégie de la Société	Encourager la réussite économique, une position concurrentielle solide et la croissance à long terme Recruter, retenir et motiver les talents clés Aligner les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires	Augmenter l'intérêt des membres de la haute direction à l'égard de la réussite de la Société, étant donné qu'ils partagent la responsabilité principale en matière de gestion, de croissance et de protection de notre entreprise Recruter, retenir et motiver les talents clés Aligner les intérêts des membres de la haute direction et des actionnaires
Caractéristiques du régime	Incitatif fondé sur le rendement sous forme d'unités d'actions fictives (UAF) La valeur des UAF est fondée sur le cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution Les objectifs de rendement de l'entreprise pour la période de trois ans se rapportent à nos résultats d'exploitation et sont fixés par le comité au moment de l'attribution	Option visant l'achat d'actions de catégorie B à un prix d'exercice correspondant au moins au cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution Les options expirent habituellement après 10 ans Les modalités d'exercice sont fixées par le conseil au moment de l'attribution Le régime permet l'exercice sans décaissement si le porteur a conclu une entente avec son courtier qui lui permet de recevoir : ▪ une somme en espèces correspondant à la différence entre le prix d'exercice des options et le prix auquel les actions de catégorie B sous-jacentes aux options ont été réellement vendues au moment de l'exercice, ou ▪ un nombre d'actions de catégorie B égal à la différence entre le nombre d'actions de catégorie B sous-jacentes aux options exercées et le nombre d'actions de catégorie B suffisant pour régler le prix d'exercice des options
Fondement de l'attribution	Varie selon le poste Également fondée sur la réalisation d'objectifs quantifiables particuliers qui sont essentiels à notre réussite économique	Varie selon le poste Le conseil peut également approuver des attributions discrétionnaires
Acquisition	Un jour avant le troisième anniversaire de la date d'attribution en fonction : ▪ des années de service (35 %) ▪ du rendement de l'entreprise (65 %)	À raison de 20 % chaque année, à compter de la date d'attribution, à moins que le conseil en décide autrement au moment de l'attribution
Paiement	En espèces selon le cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution Le facteur de rendement est plafonné à 100 % afin d'éviter la prise de risques excessifs	Correspondant à la différence entre le prix d'exercice et le cours de nos actions de catégorie B à la TSX au moment de l'exercice Les options ont une valeur seulement si le cours de nos actions de catégorie B dépasse le prix d'exercice
Cessibilité	Les attributions sont faites sur une base personnelle et ne peuvent être cédées, hypothéquées, données en garantie ou transférées, ni aliénées de quelque autre manière, sauf au moyen d'un testament ou par l'effet des lois applicables en matière de succession	Les attributions sont faites sur une base personnelle et ne peuvent être cédées ou transférées, sauf au moyen d'un testament ou par l'effet des lois applicables en matière de succession

À propos de l'attribution d'UAF de 2018

Nous avons octroyé des attributions d'UAF aux membres de la haute direction visés le 20 juillet 2017. Les UAF sont acquises le 19 juillet 2020 en fonction, à raison de 35 %, des années de service et, à raison de 65 %, du rendement de l'entreprise sur une période de trois ans.

Nous évaluerons le rendement de l'entreprise au moyen de cinq mesures, chacune recevant une pondération de 20 %, qui comprennent notamment les ventes par magasin comparable (marchandises, services et volume de carburant), le rendement des capitaux investis (RCI) et l'engagement de l'employé (nouvelle mesure pour l'exercice). Le résultat global pour les cinq mesures déterminera le nombre d'unités qui seront acquises. Nous ne communiquons pas les détails de ces mesures pour des raisons concurrentielles.

Paiement des attributions d'UAF de 2015

Les attributions d'UAF de l'exercice 2015 (attributions d'UAF de 2015) ont été acquises le 14 juillet 2017 et payées à la fin de juillet.

Les membres de la haute direction visés ont réalisé 107 % de la valeur de l'attribution en fonction de notre rendement de l'entreprise et du cours de nos actions au moment de l'acquisition, comme il est illustré dans la formule ci-dessous.

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

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

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

Nous avons réalisé entièrement nos quatre mesures de rendement de l'entreprise, chacune recevant une pondération de 25 %. Les mesures ont été déterminées au moment de l'attribution et comprenaient notamment les ventes par magasin comparable (marchandises, services et volume de carburant) et le RCI.

Le cours de nos actions de catégorie B a augmenté, passant de 29,20 $ au moment de l'attribution à 61,40 $ au moment de l'acquisition des UAF, représentant une augmentation de 107 % au cours de la période de trois ans et une croissance solide de la valeur pour les actionnaires.

	Date d'attribution	[Facteur de rendement de l'entreprise (0 à 100 %) x 65 %	+	Facteur des années de service x 35 %	] =	Facteur de rendement relatif aux UAF	x	Nombre d'UAF attribuées	x	Cours de nos actions de catégorie B	=	Paiement	Valeur réalisée en pourcentage de la valeur d'attribution
Alain Bouchard	15 juillet 2014	65 %	+	35 %	=	100 %	x	42 709	x	61,40 $	=	2 622 333 $	110 %
	24 sept. 2014	65 %	+	35 %	=	100 %	x	17 270	x	61,40 $	=	1 060 378 $	78 %
Brian Hannasch	15 juillet 2014	65 %	+	35 %	=	100 %	x	16 994	x	61,40 $	=	1 043 432 $	110 %
	24 sept. 2014	65 %	+	35 %	=	100 %	x	54 856	x	61,40 $	=	3 368 158 $	78 %

Brian Hannasch a reçu son attribution d'UAF de 2015 à l'égard de son poste antérieur de chef de l'exploitation. Il a été nommé président et chef de la direction avec prise d'effet le 24 septembre 2014. Claude Tessier, Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis ne sont pas compris dans le tableau, étant donné qu'ils se sont joints à la Société après l'octroi des attributions d'UAF de 2015.

Autres renseignements sur le régime d'options sur actions

Options exercées en 2018

Brian Hannasch est le seul membre de la haute direction visé qui a exercé des options sur actions au cours de l'exercice 2018. Le tableau ci-dessous présente les particularités des options exercées. Le gain correspond à la différence entre le prix d'exercice et le cours des actions de catégorie B à la TSX au moment de l'exercice.

	Date d'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice	Gain par option
Brian Hannasch	14 janvier 2008	75 000	8,5633 $	57,2367 $

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

Au 29 avril 2018	Nombre d'actions de catégorie B devant être émis lors de l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours	Nombre d'actions de catégorie B restant à être émis en vertu du régime
Régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs de titres (régime incitatif d'options sur actions de 1999)	1 726 482	33,36 $	18 847 389

OPTIONS SUR ACTIONS EN COURS

Il y avait 1 721 382 options sur actions en cours au 6 juillet 2018, représentant 0,40 % de nos actions de catégorie B en circulation.

Limites aux termes du régime

Nombre global d'actions de catégorie B pouvant être émises aux termes du régime	50 676 000 (soit 8,98 % de l'ensemble de nos actions de catégorie A et actions de catégorie B émises et en circulation au 6 juillet 2018)
Nombre global d'actions de catégorie B réservées aux fins d'émission, en tout temps, à un titulaire d'options	5 % du nombre global d'actions de catégorie A et d'actions de catégorie B en cours, avant dilution, déduction faite de l'ensemble des actions réservées aux fins d'émission au titulaire d'options aux termes de tout autre mécanisme de rémunération en actions
Nombre global d'actions de catégorie B pouvant être émises à un initié et aux personnes ayant des liens avec lui aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions au cours de toute période de un an	5 % des actions de catégorie B en circulation
Nombre global d'actions de catégorie B réservées aux fins d'émission, en tout temps, aux initiés aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions	10 % des actions de catégorie B en circulation
Nombre global d'actions de catégorie B pouvant être émises aux initiés aux termes du régime ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions au cours de toute période de un an	10 % des actions de catégorie B

Taux d'épuisement

Le tableau ci-dessous présente le taux d'épuisement au cours des trois derniers exercices. Le taux d'épuisement correspond au nombre total d'options attribuées au cours de chaque exercice exprimé en pourcentage du nombre moyen pondéré des actions de catégorie B en circulation à la fin de cet exercice aux fins d'émissions futures aux termes du régime.

	2018	2017	2016
Nombre d'options attribuées	1 726 482	1 715 070	2 474 205
Nombre moyen pondéré d'actions en circulation qui peuvent être émises dans le cadre du régime	18 847 389	19 009 071	19 163 327
Taux d'épuisement	9,2 %	9,0 %	12,9 %

Modifications au régime

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

- modifier les dispositions de modification du régime
- augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du régime
- apporter une modification visant à supprimer le plafond de participation des initiés ou à permettre son dépassement, y compris toute modification des limites prévues au paragraphe 3.1 du régime
- réduire le prix d'exercice ou prolonger la durée d'une option attribuée à un initié aux fins de maintien en fonction, et
- apporter toute autre modification qui exige que nous obtenions l'approbation des actionnaires conformément aux exigences réglementaires ou aux politiques de la TSX.

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

- apporter des modifications d'écriture ou d'ordre administratif, y compris des modifications visant à clarifier des dispositions du régime
- modifier les modalités des options attribuées aux termes du régime, notamment la durée d'une option (pourvu que la période d'exercice ne dépasse pas dix ans à compter de la date d'attribution, sauf en cas de prolongation automatique de la durée de l'option de dix jours ouvrables à compter de la fin d'une période d'interdiction d'opérations que nous imposons si la durée de l'option expire pendant cette période d'interdiction d'opérations ou dans les dix jours suivant la fin de cette période, et que l'option ne soit pas détenue par un initié), les modalités d'acquisition, les modalités d'exercice, le prix d'exercice (si l'option n'est pas détenue par un initié) et le mode de fixation du prix d'exercice, la cessibilité et l'effet de la cessation d'emploi du participant ou de ses fonctions à titre d'administrateur

- modifier la catégorie de personnes pouvant participer au régime, sauf si cette modification augmente le niveau de participation des initiés
- permettre à la Société d'accorder une aide financière aux participants afin de les aider à acheter des actions lorsqu'ils décident d'exercer leurs options, et
- modifier les dispositions relatives à l'exercice d'options sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des actions, sans égard au fait que le nombre total d'actions sous-jacentes sera déduit de la réserve du régime.

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

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

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

Détails de la rémunération

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération totale attribuée à chaque membre de la haute direction visé pour les exercices terminés le 29 avril 2018, le 30 avril 2017 et le 24 avril 2016.

					Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres				
	Exercice	Salaire	Attributions fondées sur des actions	Attributions fondées sur des options	Plan incitatif annuel	Plan incitatif à long terme	Valeur du régime de retraite	Autre rémunération	Rémunération totale
Alain Bouchard	2018	1 427 242 $	1 898 119 $	815 882 $	699 349 $	–	–	–	4 840 592 $
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 $
Brian Hannasch	2018	1 748 260 $	3 205 878 $	1 386 906 $	1 704 553 $	–	723 294 $	–	8 768 991 $
Président et chef de la direction	2017	1 748 215 $	3 185 514 $	1 520 845 $	926 554 $	987 075 $	1 566 926 $	–	9 935 129 $
	2016	1 587 353 $	2 895 483 $	1 465 102 $	2 214 359 $	–	2 098 403 $	–	10 260 700 $
Claude Tessier	2018	643 750 $	643 717 $	91 997 $	635 227 $	–	74 333 $	–	2 089 024 $
Chef de la direction financière	2017	625 000 $	624 963 $	98 569 $	400 781 $	–	90 597 $	–	1 839 910 $
	2016	144 231 $	999 962 $	1 099 999 $	375 000 $	–	–	–	2 619 192 $
Deborah Hall Lefevre	2018	460 008 $	1 314 696 $	52 124 $	435 039 $	–	35 385 $	–	2 297 252 $
Chef de la direction informatique	2017	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–	–	–	–	–
Kevin Lewis	2018	500 512 $	1 190 546 $	79 642 $	477 562 $	–	39 825 $	–	2 288 087 $
Chef de la direction du Marketing	2017	–	–	–	–	–	–	–	–
	2016	–	–	–	–	–	–	–	–

Salaire

Les salaires de Brian Hannasch, de Deborah Hall Lefevre et de Kevin Lewis sont payés en dollars américains. Les montants ont été convertis en dollars canadiens aux fins de présentation en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,2778 pour 2018, 1,3161 pour 2017 et 1,3145 pour 2016. Le salaire annuel de Kevin Lewis est de 550 000 $ US; cependant, le montant indiqué dans cette colonne a été établi proportionnellement à compter de sa date d'embauche (1er août 2017) jusqu'à la fin de l'exercice 2018.

Attributions fondées sur des actions

Les montants correspondent à la juste valeur des attributions d'UAF à la date d'attribution, calculée selon le cours moyen pondéré des actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours précédant l'attribution (voir le tableau ci-dessous). Le montant réellement reçu par le membre de la haute direction peut être différent. Voir la page 40 pour de plus amples renseignements sur l'acquisition et notre régime d'UAF.

	Date d'attribution	Unités attribuées	Cours de l'action
2018	20-07-2017	138 262	61,40 $
2017	20-07-2016	135 693	58,87 $
2016	22-07-2015	124 433	57,49 $
2016	22-03-2016	61 763	58'45 $

Attributions fondées sur des options

Les montants correspondent à la juste valeur des attributions d'options sur actions à la date d'attribution, calculée selon le modèle Black-Scholes et les hypothèses moyennes pondérées indiquées dans le tableau ci-dessous. Le montant réellement reçu par le membre de la haute direction peut être différent et pourrait même être égal à zéro. Voir la page 43 pour de plus amples renseignements sur l'acquisition et notre régime d'options sur actions.

	Dividende prévu par action	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Durée prévue
2018	0,36 $	24,99 %	1,77 %	8 ans
2017	0,31 $	28,00 %	1,01 %	8 ans
2016	0,24 $	29,30 %	1,26 %	8 ans

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

Incitatif annuel

Brian Hannasch, Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis reçoivent leur incitatif annuel en dollars américains. Les montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,2778 pour 2018, 1,3161 pour 2017 et 1,3145 pour 2016.

L'incitatif annuel de 2018 à l'intention de Claude Tessier comprend la somme de 150 000 $ qui lui a été garantie au moment de son embauche. L'incitatif annuel de Kevin Lewis et de Deborah Hall Lefevre comprend une somme de 125 000 $ US qui leur a été garantie au moment de leur embauche.

Incitatif à long terme spécial

Au cours de l'exercice 2018, une prime en espèces spéciale de 750 000 $ US a été attribuée à Brian Hannasch relativement à l'acquisition et à l'intégration de The Pantry. Au 30 avril 2017, le critère de rendement à l'égard de la prime en espèces spéciale ayant été rempli, la prime en espèces spéciale a été versée intégralement. Les montants ont été convertis en dollars canadiens aux fins de présentation en utilisant le taux de change moyen de 1,3161.

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

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les attributions d'UAF et d'options sur actions détenues par chaque membre de la haute direction visé au 29 avril 2018.

		Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions		
	Date d'attribution	Titres sous-jacents aux options non exercées (n^bre)	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n^bre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées
Alain Bouchard	20 juillet 2017	46 489	61,40 $	19 juillet 2027	–	30 915	613 616 $	–
	20 juillet 2016	48 487	58,87 $	20 juillet 2026	–	32 244	639 995 $	–
	22 juillet 2015	48 205	57,49 $	22 juillet 2025	–	32 056	636 264 $	–
	24 sept. 2014	80 328	34,50 $	24 sept. 2024	1 784 085 $	–	–	–
Brian Hannasch	20 juillet 2017	79 026	61,40 $	19 juillet 2027	–	52 213	1 036 350 $	–
	20 juillet 2016	81 898	58,87 $	20 juillet 2026	–	54 111	1 074 022 $	–
	22 juillet 2015	76 228	57,49 $	22 juillet 2025	–	50 353	999 432 $	–
	24 sept. 2014	450 000	34,50 $	24 sept. 2024	9 994 500 $	–	–	–
	24 sept. 2014	105 434	34,50 $	24 sept. 2024	2 341 689 $	–	–	–
	23 avril 2010	300 000	6,19 $	23 avril 2020	15 156 990 $	–	–	–
	29 sept. 2008	75 000	4,48 $	29 sept. 2018	3 917 003 $	–	–	–
Claude Tessier	20 juillet 2017	5 242	61,40 $	19 juillet 2027	–	10 484	208 092 $	–
	20 juillet 2016	5 308	58,87 $	20 juillet 2026	–	10 616	210 712 $	–
	22 mars 2016	61 763	58,45 $	22 mars 2026	–	17 108	339 568 $	–
Deborah Hall Lefevre	20 juillet 2017	2 970	61,40 $	19 juillet 2027	–	21 412	424 996 $	–
Kevin Lewis	20 juillet 2017	4 538	61,40 $	19 juillet 2027	–	19 390	384 862 $	–

Attributions fondées sur des options

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

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

Les options expirent au dixième anniversaire de la date d'octroi et sont acquises à raison de 20 % chaque année à compter de la date d'octroi.

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le cours de clôture de nos actions de catégorie B à la TSX le 27 avril 2018 (56,71 $) et le prix d'exercice des options. Les options n'ont une valeur que si le cours de nos actions est supérieur au prix d'exercice. Voir la page 43 pour de plus amples renseignements sur les options.

Attributions fondées sur des actions

Des UAF ont été attribuées en 2016, en 2017 et en 2018 aux termes de notre régime d'UAF et seront acquises à la fin d'une période de trois ans en 2019, en 2020 et en 2021.

Les paiements sont fondés, à raison de 35 %, sur les années de service, et à raison de 65 %, sur le rendement de l'entreprise comparativement à des objectifs prédéterminés qui ont été fixés au moment de l'attribution. La valeur totale du paiement des UAF est plafonnée à 100 %.

Le montant indiqué ci-dessus correspond au montant minimal estimatif de l'attribution (fondée à raison de 35 % sur la durée de l'emploi). Les paiements réels peuvent être supérieurs selon le rendement de l'entreprise. Voir la page 43 pour de plus amples renseignements sur le régime d'UAF.

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

Le tableau ci-dessous présente la valeur globale que chaque membre de la haute direction visé aurait réalisée si ses attributions fondées sur des options avaient été exercées à la date d'acquisition et payées au cours de l'exercice 2018 et que ses attributions d'UAF avaient été acquises et payées au cours de l'exercice 2018. La rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres correspond à l'incitatif annuel qui a été payé pour l'exercice 2018.

	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice
Alain Bouchard	527 278 $	3 682 710 $	699 349 $
Brian Hannasch	896 312 $	4 411 589 $	1 704 553 $
Claude Tessier	59 454 $	–	635 227 $
Deborah Hall Lefevre	33 685 $	–	435 039 $
Kevin Lewis	51 470 $	–	477 562 $

Attributions fondées sur des options

La valeur des options sur actions qui ont été acquises au cours de l'exercice 2018 est calculée en utilisant le cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie B à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution. Voir la page 43 pour de plus amples renseignements sur le régime d'options sur actions.

Attributions fondées sur des actions

Le paiement des UAF attribuées au cours de l'exercice 2015 est calculé en utilisant la valeur de nos actions de catégorie B à la TSX le 14 juillet 2017, soit 61,40 $. Voir la page 44 pour de plus amples renseignements.

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

Le montant comprend l'incitatif annuel payé pour l'exercice 2018. Brian Hannasch, Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis sont payés en dollars américains. Le montant de l'incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres présenté dans le tableau a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 1,2778 pour l'exercice 2018.

Prestations de retraite

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

Canada

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

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

- Régime enregistré de retraite canadien (RER)

Régimes de retraite complémentaires (régimes sans capitalisation)

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

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

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

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

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

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

Volet à cotisations déterminées du RER et RRC à cotisations déterminées

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

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

Qui sont les participants

Alain Bouchard participe au volet à prestations déterminées du RER et au RRC à prestations déterminées amélioré, mais ses années de service décomptées aux termes de ces régimes ont cessé de s'accumuler en mars 2014 quand ce dernier a atteint l'âge et les années de service maximums

prévus pour ces régimes. Lorsque Alain Bouchard prendra sa retraite, il touchera une pension qui, sur une base actuarielle, équivaudra à la pension à laquelle il aurait eu droit à 65 ans.

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

États-Unis

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

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

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

RRC américain à prestations déterminées

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

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

Régime non admissible et nouveau régime non admissible

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

Aucune cotisation équivalente de l'employeur n'est effectuée dans le cadre du nouveau régime non admissible; à la place, des cotisations correspondant à 8 % du salaire de base du participant sont effectuées à la date à laquelle le participant a été nommé à un poste de haute direction. Les membres de la haute direction qui ne sont pas des participants « Top Level » qui participaient au RRC américain à prestations déterminées et au régime non admissible au moment du gel de ces régimes reçoivent une cotisation d'au moins 8 % qui varie selon la personne (aucun membre de la haute direction visé actuel n'est admissible à une telle cotisation additionnelle).

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

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

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

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

Régime 401(k)

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

Qui sont les participants

Brian Hannasch est un participant « Top Level » qui accumule des prestations aux termes du RRC américain à prestations déterminées et du régime non admissible. Il a également accumulé des prestations aux termes du régime 401(k) avant d'adhérer au régime non admissible. Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis participent au nouveau régime non admissible.

Tableau des prestations de retraite – régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite gagnées par chacun des membres de la haute direction visés à la fin de l'exercice 2018 aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées de la Société. Les valeurs actuelles des obligations aux titres des prestations déterminées au début et à la fin de l'exercice sont fondées sur les mêmes hypothèses et estimations actuarielles que celles utilisées pour déterminer nos obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées indiquées dans nos états financiers audités à ces dates.

	Années décomptées (n^bre)		Prestations annuelles payables				Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées
			À la fin de l'exercice		À 65 ans					
	RER	RRC	RER	RRC	RER	RRC				
Alain Bouchard	14,17	35,00	49 699 $	1 725 838 $	49 699 $	1 725 838 $	29 502 478 $	–	(57 033 $)	29 445 445 $
Brian Hannasch	–	16,92	s/o	609 785 $	s/o	1 287 961 $	10 329 150 $	604 329 $	(50 326 $)	10 883 153 $

Prestations annuelles payables

La prestation annuelle correspond à la rente viagère payable à l'âge normal de la retraite, soit 65 ans, en fonction du salaire de base moyen final des trois meilleures années du membre de la haute direction en date du 28 avril 2018 (plus 50 % de l'incitatif annuel, lequel est limité à 100 % du salaire de base pour les membres de la haute direction participant au RRC à prestations déterminées amélioré ou pour un participant « Top Level »), en fonction du nombre d'années décomptées à la fin de l'exercice et à 65 ans. Alain Bouchard est actuellement âgé de plus de 65 ans et est présumé prendre sa retraite immédiatement.

Les prestations annuelles indiquées à l'égard de Brian Hannasch ne tiennent pas compte de la prestation de retraite correspondante provenant des cotisations équivalentes versées par la Société au régime de rémunération différée non admissible après l'entrée en vigueur du RRC.

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

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

Variation attribuable à des éléments rémunératoires

La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond à la valeur de la rente projetée acquise durant la période du 30 avril 2017 au 29 avril 2018, en tenant compte de l'incidence sur l'obligation de toute différence entre les gains réels au cours du dernier exercice et les gains estimés et de toute modification du régime.

Variation attribuable à des éléments non rémunératoires

La variation attribuable à des éléments non rémunératoires correspond à la valeur des éléments autres que les éléments rémunératoires tels que l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les modifications d'hypothèses, les modifications des taux de change ainsi que les autres gains et pertes actuariels réalisés ou subis durant la période du 30 avril 2017 au 29 avril 2018.

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

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations gagnées par chacun des membres de la haute direction visés à la fin de l'exercice 2018 aux termes des régimes à cotisations déterminées de la Société et de ses régimes de rémunération différée américains.

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

Les montants indiqués pour Brian Hannasch, Deborah Hall Lefevre et Kevin Lewis se rapportent à leur participation aux régimes de rémunération différée américains non admissibles et, dans le cas de Brian Hannasch, au régime 401(k).

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunératoires	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
Alain Bouchard	s/o	s/o	s/o	s/o
Brian Hannasch	6 018 647 $	119 065 $	(62 382 $)	6 075 330 $
Claude Tessier	96 934 $	74 333 $	3 689 $	174 956 $
Deborah Hall Lefevre	-	35 385 $	18 855 $	54 240 $
Kevin Lewis	-	39 825 $	56 057 $	95 882 $

Variation attribuable à des éléments rémunératoires

La variation attribuable à des éléments rémunératoires correspond à la valeur des cotisations de la Société effectuées pour la période du 30 avril 2017 au 29 avril 2018.

Variation attribuable à des éléments non rémunératoires

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

Cessation des fonctions et changement de contrôle

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

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

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

	Démission	Retraite	Cessation des fonctions pour motif sérieux	Cessation des fonctions sans motif sérieux	Changement de contrôle
Salaire (indemnité de cessation des fonctions)	Aucune	Aucune	Aucune	Tel que prévu par la loi	Tel que prévu par la loi
Incitatif annuel	L'incitatif est perdu	En proportion du temps travaillé au cours de l'exercice jusqu'à la date du départ à la retraite	L'incitatif est perdu	En proportion du temps travaillé au cours de l'exercice jusqu'à la date de la cessation des fonctions	En proportion du temps travaillé pendant l'exercice jusqu'à la date de la cessation des fonctions
Unités d'actions fictives	Les unités sont perdues et annulées	Les droits aux UAF en circulation deviennent acquis par anticipation et sont calculés au prorata et payés dans les 50 jours ouvrables suivant la date d'acquisition des droits anticipée pour la tranche liée aux années de service et dans les 20 jours ouvrables suivant l'approbation par le conseil d'administration de nos états financiers annuels consolidés pour le troisième exercice précédant la date d'acquisition servant de référence en ce qui concerne le critère de performance.	Les unités sont perdues	En proportion du service actif pendant la période de rendement	Les droits aux UAF en circulation deviennent acquis et sont calculés au prorata à la date du changement de contrôle et sont payés dans les 50 jours ouvrables
Options sur actions	Les options non acquises sont perdues et annulées	Les options non acquises peuvent être exercées dans les 30 jours suivant la date du départ à la retraite ou jusqu'à la date d'expiration si cette date tombe avant. La totalité des options ou des droits aux options sont annulés après cette date.	Les options sont perdues et annulées	Les options non acquises peuvent être exercées dans les 90 jours suivant la date de cessation des fonctions ou jusqu'à la date d'expiration si cette date tombe avant. La totalité des options ou des droits aux options sont annulés après cette date.	Les options non acquises peuvent être exercées dans les 30 jours suivant la date du changement de contrôle. La totalité des options ou des droits aux options sont annulés après cette date.
Prestations de retraite	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle
Actions aux termes du régime d'achat d'actions des employés	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier (y compris un REÉR ou un CÉLI) ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date de la démission	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date du départ à la retraite	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier (y compris un REÉR ou un CÉLI) ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date de la cessation des fonctions		
Avantages sociaux	Prennent fin au moment de la démission	Demeurent en vigueur selon ce qui est prévu dans la lettre d'offre	Prennent fin au moment de la cessation des fonctions	Prennent fin au moment de la cessation des fonctions	Prennent fin au moment de la cessation des fonctions

Le tableau suivant indique les montants supplémentaires estimatifs qui auraient été payables à chaque membre de la haute direction visé en cas de cessation de leurs fonctions le 29 avril 2018.

	Démission	Retraite	Cessation des fonctions pour motif sérieux	Cessation des fonctions sans motif sérieux	Changement de contrôle
Alain Bouchard					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	699 349 $	–	699 349 $	699 349 $
Unités d'actions fictives	–	1 125 359 $	–	1 125 359 $	1 125 359 $
Options sur actions	1 427 259 $	1 427 259 $	–	1 427 259 $	1 427 259 $
Brian Hannasch					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	1 704 553 $	–	1 704 553 $	1 704 553 $
Unités d'actions fictives	–	1 827 103 $	–	1 827 103 $	1 827 103 $
Options sur actions	16 226 944 $	16 226 944 $	–	16 226 944 $	16 226 944 $
Claude Tessier					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	635 227 $	–	635 227 $	635 227 $
Unités d'actions fictives	–	492 305 $	–	492 305 $	492 305 $
Options sur actions	–	–	–	–	–
Deborah Hall Lefevre					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	275 314 $	–	275 314 $	275 314 $
Unités d'actions fictives	–	109 839 $	–	109 839 $	109 839 $
Options sur actions	–	–	–	–	–
Kevin Lewis					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	–	–	–	–	–
Incitatif annuel	–	317 836 $	–	317 836 $	317 836 $
Unités d'actions fictives	–	99 466 $	–	99 466 $	99 466 $
Options sur actions	–	–	–	–	–

Les montants des UAF comprennent uniquement le facteur des années de service de 35 % (voir page 43 pour obtenir de plus amples renseignements à propos du régime d'UAF).

Gouvernance

Notre culture d'honnêteté et d'ouverture représente le moteur de notre succès. Nous tenons à respecter les normes les plus rigoureuses qui soient en matière de gouvernance dans toutes les facettes de notre entreprise, dans chacun des pays où nous exerçons des activités.

Veuillez lire cette section de notre circulaire pour en savoir plus sur les pratiques en matière de gouvernance en place chez Alimentation Couche-Tard.

Table des matières

58 Au sujet du conseil
59 Le rôle du conseil
63 Au sujet des administrateurs
68 Les comités du conseil

Au sujet du conseil

Le conseil considère que des pratiques de gouvernance solides et transparentes représentent un facteur essentiel de la réussite globale de notre Société. Nous nous engageons à adopter les normes les plus élevées en matière de gouvernance, et à y adhérer.

Nous cherchons sans cesse à améliorer nos pratiques en matière de gouvernance afin de garantir une surveillance efficace continue de la gestion et de nos affaires commerciales, et de nous assurer que notre cadre de gouvernance non seulement respecte les exigences réglementaires, mais reflète également les pratiques exemplaires qui ne cessent d'évoluer. Nous respectons les lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières ainsi que les critères des autres organismes de réglementation.

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

Le président du conseil d'administration, Alain Bouchard, l'un de nos fondateurs, occupait le poste de président et chef de la direction de la Société pendant plus de 25 ans lorsqu'il a quitté ses fonctions en 2004 (voir son profil à la page 18). En tant que fondateur et président exécutif du conseil, il apporte une précieuse expertise au conseil et un leadership fort à la Société, portant son attention sur les initiatives stratégiques, les nouvelles occasions d'affaires et les acquisitions et agissant comme mentor auprès de la prochaine génération de dirigeants.

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

Deux comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités. Les deux comités sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Des renseignements sur les comités sont donnés à la page 68.

DESCRIPTION DE POSTE

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

Nos pratiques en matière de gouvernance

COMPOSITION DU CONSEIL

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

INDÉPENDANCE

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

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

ÉTHIQUE ET FORMATION

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

Le rôle du conseil

La charte du conseil regroupe ses responsabilités en quatre catégories :

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

Le texte intégral de la charte se trouve à la page 75.

1. Planification stratégique

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

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

2. Ressources humaines

Le conseil doit veiller à ce que la Société soit gérée efficacement.

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

3. Finance et contrôles internes

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

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

4. Gouvernance

Le conseil est chargé de la gouvernance générale de la Société.

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

Culture d'éthique

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

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

LES COMITÉS DU CONSEIL

Le comité d'audit et le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise s'acquittent de nombreuses responsabilités pour le compte du conseil. Vous pouvez en apprendre davantage sur les comités et lire le rapport 2018 des comités à partir de la page 68.

Code de conduite

Notre code de conduite et de déontologie met ces principes de l'avant. Il porte sur plusieurs domaines, dont la confidentialité et l'éthique, la préservation de notre propriété et de nos biens, les conflits d'intérêts et le traitement de ces conflits, le traitement équitable des clients, fournisseurs, concurrents et employés, l'information privilégiée et les délits d'initiés.

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

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

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

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

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise révise le code annuellement. Notre code de conduite et de déontologie se trouve sur note site Web ainsi que sur SEDAR.

Pratiques en matière de communication

Le code inclut une politique de communication de l'information confirmant notre engagement à communiquer de l'information importante exacte et équilibrée en temps opportun à nos actionnaires et au public. Il s'applique à tous les administrateurs, dirigeants, employés et toute autre personne autorisée à parler en notre nom et énonce les moyens en place afin d'assurer une communication exacte, complète et conforme à toutes les exigences des lois et règlements en vigueur.

Notre politique de communication comprend une politique d'abstention de tout commentaire, ce qui signifie que nous ne répondons pas aux questions portant sur des discussions ou des négociations que Couche-Tard peut mener ou non avec des tiers au sujet de transactions éventuelles ou autres événements pouvant avoir des conséquences importantes sur la Société.

Politique de dénonciation

Le code comprend une politique de dénonciation visant les questions relatives à la comptabilité et à l'audit, à la fraude d'entreprise et aux contrôles comptables internes. Cette politique énonce la procédure relative à la réception, à la conservation et au traitement des plaintes. Les nouveaux employés doivent accuser réception de la politique et tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de comprendre cette politique et d'en respecter les modalités.

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

Gestion des risques

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

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

- risque stratégique
- risque financier
- risque opérationnel
- risque de non-conformité

AGIR AVEC FIERTÉ

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

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

PRATIQUE EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

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

SIGNALER UNE VIOLATION

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

Les plus grands risques sont définis et des mesures d'atténuation sont élaborées pour chacun de ceux-ci. Les risques appartiennent aux domaines suivants : la cybersécurité, la technologie, les ressources humaines, la législation, la concurrence, la gestion des acquisitions et la culture.

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

Responsabilité sociale et environnementale

En ce qui concerne nos initiatives en matière de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), nous tenons compte de nombreux enjeux, notamment notre empreinte écologique et nos investissements dans les collectivités où nous exerçons des activités.

Les principaux points d'attention comprennent notamment :

- environnement
- santé et sécurité
- diversité
- ressources humaines et collectivités.

Nous reconnaissons l'importance d'agir en protecteur responsable des fondements de la durabilité. Entre autres initiatives, nous réduisons notre impact écologique en améliorant l'efficacité énergétique et l'économie de l'eau dans tous nos magasins, en réduisant l'utilisation du papier dans le cadre de nos activités et en choisissant des produits plus écologiques pour nous approvisionner. De plus, nous encourageons nos employés à participer à nos initiatives, qu'elles soient d'ordre environnemental ou social.

De plus amples renseignements sur la RSE et nos initiatives en matière de responsabilité sociale de l'entreprise sont donnés sur notre site Web.

Communication et interaction avec les actionnaires

Le conseil croit à l'interaction avec les actionnaires et toutes les parties prenantes. En 2018, nous avons rencontré individuellement plusieurs de nos principaux actionnaires. Ces rencontres nous ont permis de leur fournir davantage de contexte sur la Société, la façon dont nous sommes régis et les décisions prises par le conseil et la direction. Nous avons tenu notre première journée à l'intention des investisseurs au cours de laquelle les investisseurs ont rencontré les membres de la haute direction et du conseil d'administration, ont assisté à des conférences sur notre stratégie et nos résultats et ont pu vivre l'expérience d'un dépanneur éphémère.

Diversité et relève

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

Le fait de disposer d'un personnel qui est le reflet des collectivités où nous exerçons nos activités représente un avantage concurrentiel de plus. En effet, cela nous permet de mieux comprendre et servir notre clientèle diversifiée. La diversité est une partie importante d'une saine gouvernance et essentielle au bon fonctionnement d'un conseil et à l'efficacité de l'équipe de haute direction. Vous pouvez en apprendre plus sur la diversité au sein du conseil à la page 63.

Un milieu de travail inclusif

Nous disposons d'un effectif mondial imposant représentant de nombreuses cultures et origines et parlant différentes langues. Nous sommes dotés de plusieurs mécanismes et politiques faisant la promotion d'un milieu de travail inclusif et respectueux, dont les suivantes :

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

NOUVEAUTÉ EN 2018

Nous avons amélioré notre processus de gestion des risques et notre structure de gestion afin d'être en mesure de mieux atténuer les risques par l'ajout d'un poste de chef de la direction informatique et de directeur de la gestion des risques et de l'audit interne.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LE CONSEIL

Vous pouvez communiquer directement avec le conseil en écrivant à :

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

Inscrire la mention *Confidentiel* sur votre enveloppe.

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

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

Vous pouvez en apprendre plus à ce sujet dans le Code de conduite et de déontologie qui se trouve sur notre site Web.

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

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

Planification de la relève

Le conseil sait qu'une planification de la relève efficace pour le poste de président et chef de la direction ainsi que pour les postes de haute direction permet d'assurer une continuité au sein de la haute direction. Il incombe au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de veiller à ce qu'un processus de planification de la relève de même que des programmes et des processus d'évaluation du rendement appropriés (y compris le perfectionnement et la planification de carrière) soient en place pour les membres de la haute direction et fonctionnent efficacement. Le comité est également responsable de la planification lorsqu'un changement à la structure de l'organisation a des répercussions sur les postes de haute direction. En collaboration avec le président et chef de la direction, le comité examine notre processus de planification de la relève une fois l'an. Dans le cadre de ce processus, le président et chef de la direction, soutenu par les vice-présidents des différentes divisions, évalue les candidats aux postes de vice-président.

De plus, le comité dispose d'un plan d'urgence pour faire face de façon ordonnée à tout événement imprévu qui pourrait toucher un membre de l'équipe de haute direction.

Femmes occupant des postes de direction

Bien que nous n'ayons pas de cible spécifique de représentation féminine au sein de la direction, nous travaillons, de concert avec les directeurs des ressources humaines de partout dans le monde, afin qu'un bassin de compétences menant à un meilleur équilibre entre la représentation des hommes et des femmes occupant un poste de direction soit mis en valeur.

Actuellement, trois de nos 13 membres de la haute direction, soit 23 %, sont des femmes et cinq des 24 personnes ayant, à notre avis, le potentiel de devenir membre de la haute direction, soit 21 %, sont des femmes. Diverses initiatives, comme une séance à l'intention des dirigeants portant sur la diversité dans le contexte de l'étude des candidats de talent et la planification de la relève, le suivi et la consignation des progrès dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité et l'élaboration de notre politique relative à la diversité, peuvent influer sur le nombre de femmes occupant des postes de direction et autres postes dans la Société

Dans la foulée de notre engagement à nous doter d'une main-d'œuvre représentant la diversité et l'inclusion, nous avons mis en œuvre un certain nombre d'initiatives comme un réseau de femmes, du mentorat et l'engagement à inclure au moins un candidat représentant la diversité dans chaque processus de recrutement.

NOUVEAUTÉ EN 2018

En mars 2018, nous avons adopté une politique en matière de diversité énonçant l'approche que nous avons adoptée pour atteindre et maintenir une diversité au sein de notre conseil et de notre équipe de haute direction et comportant des lignes directrices destinées à promouvoir la diversité dans l'ensemble de notre organisation.

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

(au 29 avril 2018)

	Total	Femmes
Postes de haute direction	13	3 (23 %)
Personnes ayant le potentiel d'occuper un poste de haute direction	24	5 (21 %)
Postes de vice-présidence	42	8 (19 %)
Personnes ayant le potentiel d'occuper un poste de vice-présidence	62	15 (24 %)

Au sujet des administrateurs

Composition du conseil

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

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

Nous reconnaissons l'importance de maintenir un judicieux équilibre entre l'expertise d'un administrateur et son indépendance. Nous avons grandement bénéficié de l'expérience des membres les plus chevronnés du conseil, mais avons aussi, avec le temps, renouvelé sa composition en y ajoutant un nouveau membre indépendant au cours de chacune des trois dernières années :

- Monique F. Leroux a été présidente et chef de la direction de Desjardins de 2006 à 2016, et est présidente du conseil de plusieurs organismes sans but lucratif. De plus, elle a été nommée membre du Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprise par le premier ministre du Canada. Elle apporte au conseil une grande connaissance et expérience du secteur public et du secteur privé acquises en tant que membre de la haute direction, conseillère stratégique et administratrice de sociétés.
- Daniel Rabinowicz est consultant indépendant en marketing et en affaires doté d'une grande expérience en gestion de marque et marketing au Canada acquise alors qu'il était dirigeant au sein du Groupe Cossette Communications au Canada et président de TAXI New York aux États-Unis. Son expérience et sa perspective sont précieuses alors que notre marque devient de plus en plus internationale.
- Eric Boyko est un jeune entrepreneur prospère de renom qui apporte au conseil une connaissance du monde numérique et un point de vue unique et précieux. Son apport aidera la Société à mettre en oeuvre son plan numérique dans toute l'organisation.

De plus amples renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur figurent à la page 17.

Former un conseil diversifié

Nous augmentons la diversité au sein de notre conseil en :

- mettant au point des protocoles de recrutement prenant en considération le fait que des candidats représentant la diversité puissent se trouver dans une vaste gamme d'organisations à l'extérieur du bassin traditionnel de candidats formé des administrateurs de sociétés et hauts dirigeants
- tirant pleinement parti des réseaux existants d'organismes pouvant aider à trouver des candidats représentant la diversité
- revoyant périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité en demeure chaque fois une partie intégrante
- appuyant expressément la diversité de genre en évaluant la représentation féminine au sein du conseil et en veillant à ce que des femmes fassent partie de la liste des personnes dont la candidature est proposée à un poste d'administrateur.

Bien que nous n'ayons pas de cible spécifique de représentation féminine au sein de notre conseil, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise appuie le repérage et la mise en candidature de femmes au conseil d'administration. Toutefois, la diversité de genre n'est qu'un facteur parmi tant d'autres – diversité de points de vue, d'expérience, de compétences et d'ethnicité – qui sont pris en compte au moment du repérage et de la sélection de candidats qualifiés. De plus, le comité estime qu'il est important que chaque nomination ou mise en candidature soit faite en fonction des compétences de la personne et des besoins de la Société au moment en question.

Processus de sélection des candidats au conseil d'administration

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise évalue et recommande au conseil d'administration les personnes pouvant éventuellement occuper un poste d'administrateur. Ce processus se déroule en quatre étapes :

1. Établissement des compétences, aptitudes et qualités personnelles recherchées

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

2. Rencontre des candidats éventuels

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

3. Recommandation de candidats au conseil

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

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

Le conseil dresse la liste finale des administrateurs dont la candidature sera proposée à des fins d'approbation par les actionnaires à l'assemblée annuelle. Des renseignements sur les candidats de cette année sont donnés à la page 17.

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

SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. ÉTABLISSEMENT DES BESOINS AU SEIN DU CONSEIL

+

2. RENCONTRE DES CANDIDATS ÉVENTUELS

+

3. RECOMMANDATIONS DE CANDIDATS AU CONSEIL

+

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

Grille de compétences

Le comité a recours à une grille de compétences pour l'aider à évaluer les compétences du conseil dans son ensemble et à déterminer les besoins à combler. Chaque administrateur indique son expérience en remplissant le tableau. Le conseil passe en revue les catégories comprises dans la grille de compétences chaque année afin qu'elles correspondent bien à la stratégie d'affaires.

CARACTÉRISTIQUES	Alain Bouchard	Nathalie Bourque	Eric Boyko	Jacques D'Amours	Jean Élie	Richard Fortin	Brian Hannasch	Mélanie Kau	Monique F. Leroux	Réal Plourde	Daniel Rabinowicz
Indépendance		✓	✓		✓			✓	✓		✓
Autres mandats d'administrateur de société à but lucratif	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE											
Esprit entrepreneurial	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rémunération, relations de travail, ressources humaines	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Leadership de cadre supérieur	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Responsabilité sociale, environnement	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Marketing, communications	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
Économie numérique			✓					✓	✓		✓

Orientation et formation continue

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

Orientation

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

Formation continue

L'administratrice principale supervise le programme de formation continue à l'intention des administrateurs. Ce programme est conçu de façon à ce qu'ils puissent élargir leurs connaissances de la Société et du secteur et être informés des récentes initiatives de la Société.

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

Présentations régulières : Les administrateurs assistent régulièrement à des présentations sur notre stratégie de croissance et notre vision mondiale, la gouvernance, la stratégie financière, l'évaluation des risques, les exigences de communication de l'information et plus. Ces présentations se tiennent généralement au cours des réunions du conseil et offrent aux administrateurs l'occasion d'échanger avec les dirigeants et la haute direction.

Cette année, les séances de formation ont porté sur les sujets suivants :

- la réforme fiscale aux États-Unis
- la structure de société en commandite cadre (*master limited partnership* (MLP)) aux États-Unis
- la stratégie numérique
- la stratégie de marketing
- l'évolution de la réglementation, les niveaux de rémunération et la structure des régimes incitatifs en Europe
- l'évaluation des risques pour l'exercice 2018.

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

Autres séminaires et programmes : Les administrateurs sont encouragés à assister à des séminaires et à d'autres programmes éducatifs et à partager les pratiques exemplaires qu'ils ont pu observer au sein d'autres conseils d'administration.

FORMATION CONTINUE

DISTRIBUTION RÉGULIÈRE DE NOUVELLES

+

PRÉSENTATIONS RÉGULIÈRES

+

FORMATION ANNUELLE APPROFONDIE

+

AUTRES SÉMINAIRES ET PROGRAMMES

FORMATION APPROFONDIE À COPENHAGUE

En 2017, le conseil plénier s'est rendu à Copenhague pour suivre une séance approfondie de trois jours et faire la tournée de nos installations de vente au détail.

À cette occasion, les membres du conseil se sont attardés à des éléments propres de notre stratégie et aux défis et à la complexité que représente l'exploitation d'une entreprise de vente au détail, notamment l'aspect unique des dépanneurs en Europe, la façon dont la technologie est utilisée, et se sont familiarisés avec nos concurrents.

Présence aux réunions

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

		Réunions de comités		
	Réunions du conseil	Audit	Ressources humaines et régie d'entreprise	Taux de présence global en 2018
Alain Bouchard	7 sur 7 (100 %)	–	–	100 %
Mélanie Kau	7 sur 7 (100 %)	–	4 sur 4 (100 %)	100 %
Nathalie Bourque	7 sur 7 (100 %)	–	4 sur 4 (100 %)	100 %
Eric Boyko	3 sur 3 (100 %)	3 sur 3 (100 %)	–	100 %
Jacques D'Amours	6 sur 7 (86 %)	–	–	86 %
Jean Élie	7 sur 7 (100 %)	5 sur 5 (100 %)	–	100 %
Richard Fortin	7 sur 7 (100 %)	–	–	100 %
Brian Hannasch	7 sur 7 (100 %)	–	–	100 %
Monique F. Leroux	7 sur 7 (100 %)	5 sur 5 (100 %)	–	100 %
Réal Plourde	7 sur 7 (100 %)	–	–	100 %
Daniel Rabinowicz	7 sur 7 (100 %)	–	4 sur 4 (100 %)	100 %

Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs

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

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

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

Le questionnaire comporte également des questions ouvertes sur les domaines sur lesquels le conseil devrait se concentrer et sur les points à améliorer. Le secrétaire corporatif compile les résultats et fournit un sommaire sans nom au conseil soulignant les problèmes s'il y a lieu. L'administrateur principal rencontre individuellement l'administrateur dont le rendement n'est pas satisfaisant.

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

ÉVALUATIONS ANNUELLES

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

+

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

+

EFFICACITÉ DU CONSEIL

+

ÉVALUATION DES COMITÉS

NOUVEAUTÉ EN 2019

Le conseil ajoutera un nouveau mécanisme officiel d'évaluation de l'administratrice principale.

Retraite et durée du mandat

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

Autre information

À notre connaissance et selon l'information que les candidats à l'élection au conseil d'administration nous ont fournie, aucun de ces candidats n'est, en date de la présente circulaire, ni n'a été, au cours des dix années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction d'une société (y compris Alimentation Couche-Tard) 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 a vu un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite nommé pour détenir ses biens, à l'exception de M. Fortin, qui a été administrateur de Les Jardins Val-Mont inc. (Val-Mont) de 2009 jusqu'au 6 août 2015. Le 8 juillet 2016, Val-Mont a déposé une proposition concordataire en vertu de la *Loi sur la faillite* qui a été approuvée par la cour le 8 septembre 2016.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Nous pouvons, dans le cours normal des activités, consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, si ces prêts respectent les exigences des lois et des règlements applicables et s'ils sont consentis selon les modalités du marché. En date du 29 avril 2018, aucun prêt n'était en cours.

.

Les comités du conseil

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

Comité d'audit

Membres
Jean Élie (président)
Eric Boyko
Monique F. Leroux

Réunions tenues en 2018
5 – Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

100 % des membres ont des compétences financières

Le comité d'audit aide le conseil à superviser :

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

Travaux du comité en 2018

- Il a recommandé au conseil d'approuver les états financiers annuels et trimestriels et le rapport de gestion connexe ainsi que des communiqués de presse.
- Il a passé en revue la stratégie d'affaires de la Société.
- Il a passé en revue les contrôles et procédures applicables à la communication de l'information, y compris le contrôle interne à l'égard de l'information financière.
- Il a passé en revue et approuvé le plan d'audit et en a supervisé l'exécution.
- Il a passé en revue les activités et les résultats en matière de gestion des risques et étudié les principaux risques auxquels la Société faisait face.
- Il a discuté des fonctions de finances, de trésorerie et de fiscalité et les a passées en revue avec la direction.
- Il a discuté des protocoles de cybersécurité et les a passés en revue.
- Il a passé en revue l'intégralité du programme et du portefeuille d'assurances.
- Il a passé en revue les procédures de traitement des plaintes.
- Il a passé en revue le mandat du comité d'audit.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

Membres
Mélanie Kau (présidente)
Nathalie Bourque
Daniel Rabinowicz

Réunions tenues en 2018
4 – Taux de présence de 100 %

100 % des membres sont indépendants

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

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

Travaux du comité en 2018

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

- Il a passé en revue le programme de rémunération à l'intention de la haute direction et a approuvé les changements devant y être apportés pour les exercices 2018 et 2019.
- Il a approuvé les mesures de rendement pour l'exercice 2018 et la pondération applicables aux régimes incitatifs.
- Il a passé en revue la performance du président exécutif du conseil, du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés à l'égard de l'exercice 2018 et a fait des recommandations à ce sujet au conseil.
- Il a passé en revue les modalités d'acquisitions liées au rendement aux fins des attributions d'UAF de 2015 et a fixé le montant devant être payé.
- Il a passé en revue le bassin de candidats talentueux en vue de la relève des postes de niveau hiérarchique de vice-président et de niveau supérieur.
- Il a passé en revue et approuvé l'embauche de membres clés de la haute direction capables d'aider à stimuler l'exécution de notre stratégie commerciale.
- Il a passé en revue l'étude sur l'engagement des employés à l'échelle mondiale de la Société et en a discuté.
- Il a procédé à un examen de la rémunération des membres du conseil et a approuvé les changements devant être apportés au programme pour l'exercice 2018.

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

- Il a procédé à une évaluation du conseil et des comités.
- Il a passé en revue l'efficacité et la performance des présidents de comité, du président exécutif du conseil et de l'administratrice principale.
- Il a passé en revue la composition du conseil et la grille de compétences.
- Il a approuvé et recommandé une politique relative à la diversité et a discuté de sa mise en œuvre à l'échelle de l'entreprise avec la direction.
- Il a accepté plusieurs invitations de groupes d'actionnaires intéressés par les questions de gouvernance.
- Il a passé en revue le mandat du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

Annexes

Table des matières

71 Annexe A – Propositions d'actionnaires
71 PROPOSITION NO. 1 – L'adoption d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants
72 PROPOSITION NO. 2 - Divulgation séparée des votes selon les catégories d'actions
73 PROPOSITION NO. 3 - Reddition de compte sur les enjeux environnementaux et sociaux
75 Annexe B – Mandat du conseil d'administration

Annexe A

Propositions d'actionnaires

Nous avons reçu trois propositions d'actionnaires cette année. Les propositions ont été soumises en français et traduites en anglais.

Proposition No. 1 – L'adoption d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants

Soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (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.

> *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.*

Argument

Depuis 2012, le MÉDAC sollicite l'appui des actionnaires quant à l'implantation d'un vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants.

Pareille proposition a obtenu l'appui de 14,48% des votes en 2013, 15,39% en 2014, 13,42% en 2015, puis 15,99% en 2017. Le nombre de votes obtenus à l'appui de la proposition en 2017 représentait 53,02% des votes s'il y avait une seule catégorie d'actions, comme ça sera le cas en 2021.

Aussi, l'analyse détaillée des résultats de vote tend à démontrer que les votes du bloc de 332 270 440 actions détenues par Les Placements Metro inc. au moment de l'assemblée 2017 n'ont pas été exercés pour ou contre notre proposition. Il est à noter que Metro inc. a adopté la pratique du vote consultatif pour elle-même à la suite d'une proposition d'actionnaire du MÉDAC.

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 accroitre 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.

Notre réponse

Nous comprenons l'importance que les actionnaires accordent aux programmes de rémunération de la haute direction et nous appliquons avec les actionnaires une politique de communication proactive, ouverte et réceptive permettant un dialogue significatif et utile sur leurs préoccupations.

Nous croyons 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 ».

Notre programme de rémunération de la haute direction est lié à la réussite de notre entreprise, ce qui a pour effet d'aligner les intérêts financiers de nos membres de la haute direction sur ceux de nos actionnaires. Le programme est conçu avec soin pour attirer et retenir les talents clés dont nous avons besoin pour demeurer compétitifs dans un marché concurrentiel et réaliser une croissance continue et rentable pour nos actionnaires, et 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.

Nous sommes d'avis que notre processus d'établissement de la rémunération des membres de la haute direction est juste, équilibré et efficace et que des mesures adéquates ont été mises en place pour assurer la transparence de ce processus.

En procédant chaque année à l'élection des membres qui composent le conseil d'administration, les actionnaires donnent à ceux-ci le mandat bien défini de superviser la gestion des affaires internes de la Société. Parmi les principales responsabilités du conseil figurent celles-ci : établir et surveiller notre programme de rémunération des membres de la haute direction, évaluer le rendement de nos cadres supérieurs, fixer leur rémunération selon le cadre défini dans notre programme de rémunération et établir la rémunération des administrateurs.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise du conseil exécute ce mandat pour le compte du conseil. Le comité est composé de trois administrateurs indépendants, lesquels n'ont aucune relation avec les actionnaires de contrôle. Chacun de ces administrateurs a une connaissance directe de notre

entreprise et possède l'expérience requise afin d'évaluer nos programmes de rémunération.

Le comité reçoit aussi un avis indépendant d'une firme-conseil indépendante spécialisée en rémunération. Le consultant passe en revue notre programme de rémunération des membres de la haute direction en fonction du programme des sociétés incluses dans notre groupe de référence tous les deux ans et il présente au comité des recommandations qui prennent en considération, entre autres, les données et analyses du marché concurrentiel, la philosophie de rémunération, le régime d'intéressement, la conception et les niveaux de la rémunération globale, les tendances en matière de gouvernance d'entreprise tirées d'études réalisées par des sociétés de services-conseils comme Glass Lewis, 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.

Le conseil et son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise sont les mieux placés pour surveiller tous les aspects de la rémunération des membres de la haute direction de la Société et leurs décisions ne devraient pas être remplacées par un vote des actionnaires, même si ce dernier est non contraignant.

La direction vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition No. 2 – Divulgation séparée des votes selon les catégories d'actions

Soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (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.

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

Argument

Rappelons que, selon la circulaire parue en 2017, les actions comportant des droits de vote limités (une action, un vote), soit celles majoritairement détenues par le grand public, représentent 22,16 % de l'ensemble des votes pouvant être exercés alors qu'elles constituent 74% de toutes les actions en circulation.

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 permettre 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. Aussi, cette pratique est maintenant en place chez Quebecor et Cogeco, notamment, à la suite de la proposition du MÉDAC. Qui plus est, comme les données visées sont aisément accessible, cette mesure ne coûte pratiquement rien. Une telle information permettrait aux actionnaires minoritaires d'exercer un meilleur suivi des actions entreprises par l'entreprise pour répondre à leurs attentes et pourrait favoriser un dialogue plus soutenu entre les deux catégories d'actionnaires. Elle pourrait même permettre de fidéliser les actionnaires minoritaires et ainsi développer une harmonie de pensée et une confiance mutuelle pouvant être des plus utiles dans les moments difficiles que peut traverser toute organisation.

Notre réponse

Nous sommes extrêmement vigilants en ce qui a trait à la présentation d'information exacte et pertinente à nos actionnaires, et nous sommes convaincus que nos actionnaires reconnaissent notre sens éthique, notre transparence et nos bonnes pratiques en matière de gouvernance.

Nous sommes régis par la Loi sur les sociétés par actions (Québec) (LSAQ), laquelle mentionne que, sauf disposition contraire des statuts de la Société, chaque action de la Société confère à son détenteur un vote par action. Nos actionnaires ont approuvé l'ajout d'une structure à double catégorie à nos statuts de constitution en 1995. En place depuis plus de 20 ans, cette structure confère aux détenteurs d'actions à vote multiple catégorie A dix votes par action et aux détenteurs d'actions à droit de vote subalterne catégorie B (actions de catégorie B), un vote par action.

Nous ne croyons pas que le fait de divulguer séparément les résultats de vote pour chaque catégorie d'actions offrirait un avantage aux détenteurs d'actions de catégorie B, 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 habituellement 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 notre cas; tous nos actionnaires, peu importe la catégorie d'actions, sont habiles à voter pour chacun des administrateurs.

Nous divulguons tous les renseignements pertinents requis par la législation applicable aux sociétés inscrites à la cote de la Bourse de Toronto et nous respectons scrupuleusement l'ensemble des lois et règlements en matière de valeurs mobilières qui nous sont applicables. Nous diffusons nos résultats de vote dans un communiqué de presse immédiatement après chaque assemblée des actionnaires indiquant clairement le nombre de votes « pour » ainsi que les abstentions. De plus, nous déposons les résultats sous le profil de la Société sur SEDAR, au www.sedar.com,

La direction vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

Proposition No. 3 – Reddition de compte sur les enjeux environnementaux et sociaux

Soumise par AEQUO, Sevices d'engagement actionnarial au nom de leurs clients :

- Bâtirente, régime de retraite des membres de la CSN (« Bâtirente ») dont les bureaux sont situés au 2175 boul. de Maisonneuve E., bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3. À la date à laquelle AEQUO a soumis la proposition Bâtirente était détentrice de 4 050 actions à vote subalterne catégorie B de la Société et ce, depuis le 28 juillet 2016; et
- PGGM Investment Management dont les bureaux sont situés au 150 Noordweg Noord, 3704 JG Zeist, Pays-Bas (« PGGM »). À la date à laquelle AEQUO a soumis la proposition PGGM était détentrice de 240 618 actions à vote subalterne catégorie B de la Société et ce, depuis le 25 novembre 2016.

Il est proposé que le Conseil d'administration de la compagnie fasse une reddition de compte portant sur son approche des risques et occasions d'affaires relies a ses enjeux environnementaux et sociaux, d'ici l'assemblée des actionnaires de 2019. Cette reddition de comptes, produite à coût raisonnable, pourrait prendre la forme d'un rapport de durabilité rencontrant les meilleures pratiques de l'industrie et omettant toute information de nature confidentielle.

Argument

Considérant que de plus en plus d'investisseurs reconnaissent que la prospérité à long terme d'une entreprise dépend de sa capacité de gérer adéquatement ses risques environnementaux et sociaux. Ils sont convaincus de la nécessite que l'entreprise leur procure de la valeur ajoutée, tout en contribuant positivement aux communautés ou elle œuvre. A cet effet, selon une étude des pratiques de 4900 compagnies à travers le monde, 75% d'entre elles publient maintenant un rapport de durabilité (KPMG Survey of Corporate Responsibility Reporting 2017). D'ailleurs, au Canada, 84 des 100 plus grandes entreprises publient de tels rapports.

Alimentation Couche-Tard est devenue un détaillant d'envergure internationale. Cependant, l'information qu'elle présente au sujet de sa gestion des enjeux ESG est insuffisante pour permettre aux investisseurs de comprendre son approche en regard de ces questions.

Alimentation Couche-Tard est exposée à différents risques et occasions d'affaires se rapportant aux domaines environnemental et social, notamment en ce qui concerne :

- L'impact des produits de consommation qu'elle commercialise - par exemple les boissons énergisantes - sur la santé et la sécurité des consommateurs;
- L'impact à long terme sur son modèle d'affaires de la transition énergétique, notamment le développement de l'électrification des transports;
- Sa gestion des ressources humaines, incluant la sante et la sécurité de ses 80,000 employés;
- Le respect des droits humains dans ses chaines d'approvisionnement, notamment dans le secteur de l'alimentation et à l'égard des produits du tabac.

Les différents instruments suivants permettent d'identifier les principaux risques extra-financiers auxquels fait face une entreprise et d'effectuer une reddition de comptes pertinente à leur sujet : Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB), Taskforce on Climate-related Financial Disclosure (TCFD), Norme BNQ 21000.

Une telle reddition de comptes permettrait à Alimentation Couche-Tard d'expliquer son approche des principaux enjeux ESG en considérant son environnement commercial et règlementaire. Les co-proposeurs estiment qu'Alimentation Couche-Tard doit graduellement définir son approche des questions ESG en consultation avec ses différentes parties prenantes.

Notre réponse

Nous abordons les enjeux liés à l'environnement, à la responsabilité sociale et à la gouvernance (ESG) avec une approche très sérieuse. Nous exerçons nos activités avec un sens éthique que nous appliquons à tous les échelons de notre entreprise et nous fournissons nos produits et services de façon responsable sur les plans social et environnemental. Vous pouvez en apprendre davantage sur notre approche ESG sur notre site Web sous l'onglet Responsabilité corporative et dans notre rapport annuel 2018.

Un certain nombre de nos administrateurs possèdent une expérience dans le domaine ESG ou une expérience significative à titre d'administrateurs d'organisations sans but lucratif dotés d'un mandat social. Ils apportent ces connaissances et expériences à notre conseil et à notre approche en matière de gouvernance.

Nos activités d'exploitation, plus particulièrement celles qui sont rattachées au stockage, au transport et à la vente de carburants, doivent être conformes aux lois et règlements environnementaux des pays dans lesquels nous les exerçons. Ces lois et règlements régissent notamment :

- la qualité des carburants
- la pollution du sol et les émissions

- les rejets dans l'air et dans l'eau
- la mise en œuvre de cibles à l'égard de l'utilisation de certains produits tirés des biocarburants ou de l'énergie renouvelable
- le traitement et l'élimination de déchets dangereux
- l'utilisation de systèmes de réduction de la vapeur pour capter la vapeur de carburant
- la réhabilitation de sites contaminés.

Nous respectons ou dépassons la totalité des exigences locales, nationales et internationales. Nous disposons de processus pour effectuer des essais, des contrôles et des inspections de nos activités d'exploitation à l'échelle de notre réseau et produire des rapports sur ces activités et nous travaillons en collaboration continue avec nos équipes et nos partenaires pour réduire notre empreinte environnementale et améliorer notre rendement en matière de durabilité.

Certains investisseurs nous ont demandé de fournir davantage d'information sur nos projets en matière de responsabilité sociale de l'entreprise. Nous sommes à évaluer différentes options quant à la présentation de l'information concernant ces projets et nous communiquerons davantage d'information lorsque nous aurons déterminé l'approche qui nous convient le mieux. À l'instar de tout projet que nous évaluons, nous visons à assurer un rendement du capital tout en engageant la participation de l'ensemble des parties prenantes : les investisseurs, les employés et les clients.

La direction vous recommande de voter CONTRE cette proposition.

Annexe B

Charte du conseil d'administration

I. Mandat

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

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

II. Responsabilités

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

A. Planification stratégique :

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

B. Ressources humaines :

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

C. Finance et contrôles internes :

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

D. Gouvernance :

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

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

III. Composition du conseil

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

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

IV. Durée du mandat

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

V. Procédures relatives aux réunions

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

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

VI. Quorum

Tel qu'établi par les règlements de la société.

VII. Secrétaire

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

VIII. Vacances

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