



**ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.
POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET POUR LES
POSTES DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION**

Approuvée par le conseil d'administration

le 20 mars 2018

(amendée le 6 mai 2021)

1. DÉFINITIONS

« **Conseil** » désigne le conseil d'administration de la Société.

« **Société** » désigne Alimentation Couche-Tard inc.

« **Membre de la haute direction** » désigne une personne qui est (a) le président du conseil d'administration, le vice-président du conseil d'administration ou le président, (b) le chef de la direction ou le chef de la direction financière, (c) un premier vice-président, vice-président principal, vice-président ou tout autre poste responsable de l'une des principales unités d'affaires, divisions ou fonctions ou (d) une personne physique exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de la Société.

« **Politique** » désigne la présente politique sur la diversité du conseil d'administration.

2. OBJET

La Société reconnaît et adopte pleinement les avantages découlant d'un conseil d'administration et d'une équipe de haute direction diversifiés et considère cela comme étant un avantage concurrentiel. En outre, la Société reconnaît que la diversité est essentielle pour lui permettre de mieux comprendre et servir sa clientèle très diversifiée. La Société est une entreprise qui respecte l'égalité des chances et qui soutient l'esprit et l'intention des lois applicables en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination, comme le précise le Code de conduite et d'éthique.

Cette politique présente l'approche adoptée par la Société pour atteindre et maintenir une diversité (notamment en ce qui a trait à la diversité des genres) au sein de son conseil d'administration et pour les postes de haute direction et définit par la présente les lignes directrices selon lesquelles la société s'efforcera de promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

3. ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Le conseil d'administration prend les décisions relatives à la mise en candidature de nouveaux administrateurs et le président et chef de la direction prend les décisions à l'égard de la mise en nomination des membres de la haute direction.

Le marché mondial se complexifie et, pour assurer son succès, la Société doit pouvoir compter sur des gens ayant des points de vue, des antécédents, des compétences et des expériences variés. De plus, la diversité contribue à ce qu'une grande variété de perspectives soient prises en compte lors de l'examen des questions soulevées, augmentant ainsi les chances que des solutions nuancées et complètes soient trouvées. La Société croit que la diversité est une caractéristique importante d'un conseil d'administration et d'une équipe de haute direction efficaces et juge qu'elle constitue un élément important d'une saine gouvernance, le reflet des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons et un facteur essentiel au maintien de sa compétitivité.

Un conseil d'administration et une équipe de haute direction véritablement diversifiés comprendront et utiliseront à bon escient les différences de compétences, d'expériences et d'antécédents de leurs membres, y compris ceux qui présentent des différences en matière de :

- Âge
- Handicap
- Genre
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou union civile
- Race, notamment l'origine ethnique, la nationalité ou la couleur
- Croyances religieuses, politiques ou autres

- Provenance régionale ou géographique

Ces différences seront prises en compte lors de la nomination d'administrateurs au conseil et de la promotion des cadres supérieurs, car nous reconnaissons que la diversité enrichit les discussions au conseil d'administration et parmi les cadres supérieurs et conduit à de meilleures décisions reflétant la relation de la Société avec ses clients, ses employés, ses actionnaires, ses partenaires d'affaires et les autres parties prenantes.

Lors de la sélection de candidats qualifiés pour occuper les postes d'administrateurs de la Société et de membres de la haute direction, un large éventail de critères sont pris en compte, au-delà des caractéristiques de diversité énumérées ci-dessus, afin de s'assurer que ces organes, dans leur ensemble, représentent une variété de points de vue, d'antécédents, de niveaux de scolarité, de compétences, d'expériences professionnelles et d'expertises.

Conformément à son engagement envers la diversité, tel qu'il est énoncé dans cette politique, la Société aspire à maintenir une composition du conseil d'administration dans laquelle les femmes représentent au moins 30 % de ses membres.

4. NOMINATIONS D'ADMINISTRATEURS

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est chargé de recommander la candidature de personnes qualifiées pour siéger au conseil d'administration et cherche toujours à atteindre un équilibre en ce qui a trait aux aptitudes, aux compétences, aux antécédents, aux expériences, aux connaissances, à l'engagement et à la diversité.

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise a défini un ensemble de critères pour la composition du conseil d'administration qui vise à assurer une diversité des antécédents et des compétences au sein de ce dernier.

La Société tient officieusement à jour une liste de candidats potentiels et utilise une grille de compétences pour l'aider à examiner les compétences et l'expérience des candidats au poste d'administrateur et du conseil d'administration dans son ensemble.

Dans le cadre de sa recherche de candidats qualifiés pour siéger au conseil d'administration, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est soucieux d'inclure des groupes, des connaissances et des points de vue diversifiés. Dans ses efforts de création et de maintien d'un conseil diversifié, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise :

- établit des protocoles de recrutement visant l'inclusion de candidats diversifiés dans la recherche d'administrateurs. Ces protocoles prennent en considération le fait que des personnes qualifiées peuvent se trouver dans une vaste gamme d'organisations, en plus du bassin traditionnel composé des administrateurs et hauts dirigeants de sociétés;
- veut tirer pleinement parti des réseaux d'organisations existants pouvant aider à trouver des candidats diversifiés;
- revoit périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité en demeure un élément;
- afin d'appuyer l'objectif précis relatif à la diversité des genres, prend en compte la représentation des femmes au sein du conseil d'administration et veille à ce que des femmes fassent partie de la liste de candidats proposés pour siéger au conseil.

De plus, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine annuellement la taille et la composition du conseil d'administration afin de cerner tout déséquilibre ou toute lacune ainsi que les occasions qui pourraient être associées à une plus grande diversification.

La composition du conseil d'administration (incluant le genre, l'âge et la durée du service) sera divulguée dans la circulaire de sollicitation des procurations de la Société.

5. NOMINATION DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION

Le président et chef de la direction de la Société est responsable de créer et de soutenir l'attente de la Société voulant que les candidats considérés pour les nominations aux postes de haute direction possèdent les qualifications, les compétences, l'expérience, les capacités de leadership et le degré d'engagement nécessaires pour s'acquitter de fonctions de direction.

De plus, le conseil d'administration examine officiellement et discute annuellement de la planification de la relève des membres de la haute direction avec le président et chef de la direction dans le but de créer une diversité au sein des équipes de gestion à tous les échelons. Plus particulièrement, le conseil, avec l'aide du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, examine l'état du plan de relève de tous les membres de la haute direction et formule des recommandations quant à la façon d'améliorer le processus de planification de la relève.

La Société est fière de développer ses employés en interne et de leur offrir des possibilités d'avancement dans leur carrière. Le développement des talents internes est un moyen efficace de tendre vers une représentation équilibrée des deux sexes et d'autres antécédents lors de l'identification et du développement de personnes à haut potentiel au sein de l'organisation et de constituer un bassin diversifié de candidats pour tous les échelons, jusqu'à l'équipe de haute direction.

Le président et chef de la direction :

- est responsable de promouvoir et d'appuyer une culture de diversité et d'inclusion;
- est responsable de promouvoir un cadre de leadership qui permet la mise en place d'équipes diversifiées;
- considère des candidats qui sont hautement qualifiés en fonction de leur expérience, éducation, expertise, qualités personnelles et connaissances générales et sectorielles;
- considère des candidats potentiels possédant divers antécédents et perspectives, en tenant compte la diversité de la Société, notamment, sans limiter la généralité de ce qui précède, l'objectif précis en matière de diversité des genres;
- considère la représentation des femmes dans les postes de haute direction lors des nominations d'un membre de la haute direction.

6. RÉVISION DE LA POLITIQUE

Périodiquement, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise :

- évalue si le processus de mise en candidature permet à la Société d'atteindre les objectifs en matière de diversité décrits dans la présente politique pour le conseil d'administration;
- mesure les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs de diversité, notamment la diversité des genres;
- surveille la mise en œuvre de la présente politique et recommande au conseil d'administration toute modification à cette politique.

Périodiquement, le président et chef de la direction :

- évalue si le processus de nomination de candidat à titre de membre de la haute direction permet à la Société d'atteindre les objectifs en matière de diversité décrits dans la présente politique;
- mesure les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs de diversité, notamment la diversité des genres;
- surveille la mise en œuvre de la présente politique et recommande au conseil d'administration toute modification à cette politique.

7. DIVULGATION DE LA POLITIQUE

Comme l'exigent les lois sur les sociétés et les valeurs mobilières applicables, la Société divulgue notamment dans sa circulaire de sollicitation de procurations :

- qu'elle n'a pas adopté une durée maximale pour les mandats d'administrateurs. La Société croit que ce genre de politique n'est pas approprié pour son conseil d'administration et estime que son processus d'évaluation annuel est la façon la plus efficace et transparente d'évaluer les administrateurs;
- un sommaire des objectifs et principales dispositions de la politique, dont la divulgation de son engagement à maintenir une cible de 30 % de femmes au conseil d'administration;
- le nombre et la proportion de femmes au conseil d'administration et occupant des postes de haute direction;
- les mesures prises pour garantir la mise en œuvre efficace de la Politique;
- la façon dont le conseil d'administration ou son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et le président et chef de la direction mesurent l'efficacité de la Politique;
- les progrès réalisés vers l'atteinte des objectifs de la Politique au cours de l'année et depuis sa mise en œuvre;
- la façon dont le conseil d'administration ou son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise tient compte de la représentation des femmes au sein du conseil dans le processus d'identification et de nomination d'administrateurs;
- la façon dont le président et chef de la direction tient compte de la représentation des femmes dans des postes de haute direction lors de la nomination d'un membre de la haute direction.
