



ALIMENTATION COUCHE-TARD INC. LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Adoptées par le conseil d'administration le : 29 juin 2020
Amendées le : 6 mai 2021
Amendées le : 27 avril 2022

TABLE DES MATIÈRES

ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.	4
INTRODUCTION	4
A. RESPONSABILITÉS DU CONSEIL	4
B. ATTENTES DES ADMINISTRATEURS	4
C. ORGANISATION ET COMPOSITION DU CONSEIL	4
Président du conseil.....	4
Concept d'administrateur principal	5
Taille du conseil	5
Indépendance des administrateurs	5
Présence aux réunions du conseil.....	5
Cumul des mandats d'administrateur	5
Mandats croisés	6
Changement de fonctions principales	6
Conflit d'intérêts	6
Limite de la durée du mandat et départ à la retraite des administrateurs	6
Vote majoritaire pour les administrateurs.....	7
Critères applicables aux membres du conseil et aux nominations de cadres supérieurs.....	7
Diversité	8
Orientation et formation continue.....	8
Évaluation annuelle du rendement du conseil	8
Rémunération des membres du conseil.....	9
Exigence concernant l'actionnariat minimum des actionnaires.....	9
Politique anticouverture.....	9
D. RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET DOCUMENTS	10
Comité du conseil.....	10
Réunions des comités, ordres du jour et documents	10
Présence de personnes autres que des administrateurs à des réunions du conseil et des comités	10
Séances à huis clos des administrateurs indépendants	11
E. RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	11
Relation du conseil avec la direction	11
Exigences concernant l'actionnariat des membres de la direction.....	11

Gestion de la planification de la relève	11
F. ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS	12
G. DÉVELOPPEMENT DURABLE – FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)	12
H. ASSEMBLÉES DES ACTIONNAIRES PRÉSENTÉES UNIQUEMENT EN FORMAT VIRTUEL...	12
I. MODIFICATION	13

ALIMENTATION COUCHE-TARD INC.

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

INTRODUCTION

Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise (les « **lignes directrices** ») ont été adoptées par le conseil d'administration (le « **conseil** ») d'Alimentation Couche-Tard inc. (collectivement dénommés dans le présent document « **ACT** », « **Couche-Tard** », « **nous** » ou la « **Société** ») pour doter la Société d'un cadre de gouvernance efficace. La Société s'efforce de se conformer au mieux aux législations canadiennes sur les valeurs mobilières ainsi qu'aux exigences de la Bourse de Toronto (la « **TSX** ») en matière de divulgation et d'inscription. Le conseil examine régulièrement les lignes directrices et les modifie au besoin.

A. RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

Les responsabilités du conseil ont été réparties dans quatre catégories : planification stratégique, ressources humaines, finances et mesures de contrôle internes et gouvernance. Il incombe au conseil d'approuver les plans et les priorités stratégiques de la Société, de s'assurer que la Société est gérée efficacement (nomination du chef de la direction et des membres de la haute direction), de surveiller les risques, de veiller à l'intégrité de nos mesures de contrôle internes et de nos systèmes de communication des informations financières ainsi qu'à la manière dont sont communiquées aux analystes et au public les autres informations importantes et, finalement, d'assurer la gouvernance globale de la Société.

B. ATTENTES DES ADMINISTRATEURS

Dans l'exécution de leurs fonctions, les membres du conseil de la Société (les « **administrateurs** ») doivent utiliser leurs compétences et leur expérience pour assurer la surveillance des activités de la Société. Les administrateurs ont le devoir d'agir honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt supérieur de la Société et de faire preuve de discernement, de la diligence et des compétences qu'une personne raisonnablement prudente exercerait dans des circonstances semblables.

Les administrateurs sont généralement tenus d'assister en personne à toutes les assemblées des actionnaires, à toutes les réunions du conseil et à toutes les réunions des comités du conseil auxquels ils siègent. Il est acceptable qu'à l'occasion, les administrateurs participent à ces réunions par conférence téléphonique s'il leur est impossible d'y assister en personne. L'administrateur qui sera incapable d'assister ou de participer à une réunion doit en aviser le président du conseil ou le président du comité ainsi que le secrétaire de la Société.

Les administrateurs doivent lire et connaître les documents du conseil et des comités qui leur sont transmis suffisamment de temps avant les réunions.

C. ORGANISATION ET COMPOSITION DU CONSEIL

Président du conseil

Le conseil a décidé de scinder les postes de président du conseil (le « **président du conseil** ») et de président et chef de la direction. Le conseil a approuvé la description de

poste du président du conseil et la revoit régulièrement.

Concept d'administrateur principal

Lorsque le président du conseil n'est pas un administrateur indépendant, les administrateurs indépendants choisissent un des leurs pour remplir les fonctions d'administrateur principal. L'administrateur principal préside les réunions ordinaires des administrateurs indépendants et s'acquitte des autres responsabilités décrites dans une description de poste approuvée par le conseil et révisée de temps à autre.

Taille du conseil

La taille du conseil doit être telle que ses membres peuvent s'acquitter de manière efficace de leurs responsabilités envers la Société. Le conseil doit reconnaître que les exigences de la Société à l'égard de ses administrateurs peuvent évoluer à mesure qu'elle grandit et que la taille du conseil doit être examinée au fil du temps et dans le contexte de l'expansion de la Société et de l'augmentation des responsabilités des administrateurs.

Bien que le nombre maximum d'administrateurs autorisé par les statuts constitutifs de la Société soit de 20, le conseil a la capacité d'augmenter ou de diminuer ce nombre dans les limites fixées par les statuts constitutifs de la Société et conformément aux lois applicables. Le conseil estime qu'un effectif de 8 à 20 administrateurs est approprié.

Indépendance des administrateurs

Un conseil d'administration fonctionne plus efficacement lorsque les administrateurs n'ont pas de conflits d'intérêts et exercent un jugement indépendant lorsqu'ils s'acquittent de leurs responsabilités. Pour déterminer si un administrateur est « indépendant », le conseil s'en remet aux exigences légales applicables et aux règles de la Bourse de Toronto. Le conseil sera composé d'une majorité d'administrateurs indépendants.

Afin d'assurer que le conseil fonctionne de manière indépendante, l'administrateur principal et les administrateurs indépendants se réunissent à huis clos lors de chaque réunion du conseil et des comités du conseil.

Présence aux réunions du conseil

Les réunions du conseil et des comités sont convoquées et tenues selon les règlements. Chaque administrateur doit maintenir un taux de présence combiné de 75 % ou plus aux réunions du conseil et des comités pour se présenter à la réélection, sauf en cas de circonstances exceptionnelles comme une maladie, un décès dans la famille ou d'autres circonstances semblables, faute de quoi l'administrateur doit présenter une offre écrite de démission.

Un administrateur peut participer à une réunion du conseil ou d'un comité par téléphone ou par d'autres moyens de communication et un administrateur participant à une telle réunion par ces moyens est réputé être présent à la réunion.

Cumul des mandats d'administrateur

La Société accorde une grande valeur à l'expérience et à la perspective que les administrateurs ont acquises en siégeant à d'autres conseils d'administration, mais elle reconnaît également que le fait de siéger à d'autres conseils et de participer à leurs activités peut limiter le temps et la disponibilité d'un administrateur et présenter des risques de

conflits d'intérêts ou des problèmes d'ordre juridique, notamment des problèmes relatifs à leur indépendance. En règle générale, les administrateurs doivent limiter à cinq le nombre de mandats en tant qu'administrateurs de sociétés ouvertes et de sociétés de placement (y compris leur poste au sein du conseil de la Société). Les mandats en tant qu'administrateurs de filiales dont les actions ne sont pas négociées en bourse ne sont pas inclus dans ce calcul. Sans autorisation expresse du conseil, le chef de la direction de la Société ne peut siéger au conseil de plus de deux sociétés ouvertes (y compris le conseil de la Société). De plus, aucun administrateur ne peut occuper un poste d'administrateur, de dirigeant ou d'employé d'un concurrent de la Société. Un administrateur désireux de siéger au sein du conseil d'administration d'une société ouverte ou fermée doit d'abord demander l'autorisation du président du conseil afin qu'un examen approprié soit fait pour s'assurer de l'absence de conflit potentiel ou de toute autre préoccupation juridique ou commerciale. Si le président du conseil souhaite siéger à un autre conseil d'administration, il doit adresser sa demande au président du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

Mandats croisés

Pour maintenir l'indépendance des administrateurs et éviter les conflits d'intérêts potentiels, le conseil examine le nombre de mandats croisés au conseil. À moins qu'il n'en soit établi autrement par le conseil, pas plus de deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes.

Changement de fonctions principales

Un administrateur qui apporte un important changement à ses principales fonctions doit en informer le conseil afin que ce dernier détermine si l'administrateur en question doit remettre sa démission. L'intention n'est pas de forcer les administrateurs qui prennent leur retraite ou dont le statut professionnel change à quitter le conseil. Le conseil estime plutôt qu'il est approprié, dans de telles circonstances, d'examiner, avec l'aide du comité de ressources humaines et de régie d'entreprise, s'il reste pertinent que les membres concernés continuent de siéger au conseil.

Conflit d'intérêts

Au début de chaque réunion du conseil ou d'un comité, chaque administrateur est tenu, conformément aux lois applicables, de divulguer au conseil tout conflit d'intérêts potentiel qu'il pourrait avoir relativement à une question soumise au conseil ou à un de ses comités. Un administrateur se trouvant dans une situation de conflit d'intérêts potentiel ne doit pas participer à la réunion pendant que les membres du conseil ou du comité discutent de cette question ou votent sur cette question.

Limite de la durée du mandat et départ à la retraite des administrateurs

Aucune exigence quant à l'âge ni limite de la durée du mandat n'est imposée aux administrateurs. Le conseil continue de croire que le processus d'évaluation annuelle s'avère une façon efficace et transparente d'évaluer les administrateurs. L'évaluation annuelle des administrateurs est une grande source de motivation. L'évaluation annuelle des administrateurs les motive fortement à s'assurer qu'ils apportent une valeur ajoutée et une contribution importante au conseil et à la Société.

Vote majoritaire pour les administrateurs

Si le nombre d'abstentions de vote par procuration pour un candidat à un poste d'administrateur est supérieur au nombre de votes en faveur de ce candidat, le conseil a adopté une *politique de vote majoritaire* en vertu de laquelle ledit candidat doit remettre immédiatement après l'assemblée des actionnaires concernée sa démission au président du conseil et cette dernière entrera en vigueur dès l'acceptation du conseil. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise considérera s'il accepte ou non la démission et formulera une recommandation au conseil. L'administrateur concerné ne participera pas à ces discussions. Le conseil annoncera sa décision dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle. Si le conseil décide de ne pas accepter la démission de l'administrateur, il expliquera les raisons sous-tendant sa décision dans un communiqué de presse.

La politique de vote majoritaire ne s'applique pas à l'élection des administrateurs au cours d'une « assemblée contestée ». Une « assemblée contestée » est une assemblée au cours de laquelle le nombre de candidats en lice pour des postes d'administrateur est supérieur au nombre de sièges disponibles au conseil.

Critères applicables aux membres du conseil et aux nominations de cadres supérieurs

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine la taille du conseil ainsi que la combinaison de compétences et d'expérience des administrateurs en poste, et ce, chaque année et lorsqu'il considère de nouveaux candidats au conseil. L'objectif du comité est de mettre en place un groupe diversifié d'administrateurs qui, collectivement, possèdent les compétences, l'expérience et les qualités nécessaires pour appuyer notre orientation stratégique, contribuer à relever les défis auxquels fait face la Société et servir les intérêts à long terme de nos actionnaires.

Pour appuyer cet objectif, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, lors de la sélection des candidats à proposer pour l'élection au conseil ou dans le cadre de son examen de la planification de la relève des cadres supérieurs et de la gestion des talents :

- (a) considérera des personnes hautement qualifiées, en fonction de leurs talents, de leur expérience, de leur expertise fonctionnelle et de leurs compétences personnelles, de leur caractère et de leurs qualités en ce qui concerne les plans et les objectifs actuels et futurs de la Société ainsi que les développements prévus en matière de réglementation et de marché;
- (b) tiendra compte des critères qui favorisent l'équilibre des genres et la diversité, notamment en ce qui concerne les genres, l'ethnicité, l'âge, le lieu géographique et d'autres dimensions;
- (c) tiendra compte de la représentation féminine au sein du conseil et dans les postes de haute direction ainsi que d'autres critères de diversité lorsqu'il recommande des candidatures pour des postes au conseil ou des postes de haute direction et, de manière générale, pour ce qui est de la planification de la relève au sein du conseil et de la haute direction;
- (d) au besoin, retiendra les services de conseillers externes indépendants qualifiés pour aider le conseil dans sa recherche de candidats qui répondent aux critères du conseil en matière de compétences, d'équilibre entre les genres, d'expérience et de diversité.

Dans le cadre de ce processus, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise devra considérer dans le cadre de ses politiques et procédures :

- (a) l'évaluation périodique de chacun des administrateurs et des comités du conseil et

- l'évaluation de l'ensemble du conseil pour déterminer les forces et les points à améliorer;
- (b) en collaboration avec le conseil, l'établissement et la tenue à jour d'une grille de compétences pour les administrateurs qui fera état des compétences et de l'expertise dont le conseil a besoin ainsi que des points à améliorer et des possibilités de croissance;
 - (c) des mesures visant à s'assurer que la profondeur et la portée des processus de recrutement et de sélection de candidats sont appropriées et favorisent la sélection et la progression d'une variété de candidats.

Diversité

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. Comme énoncé dans la *Politique sur la diversité au conseil d'administration et pour les postes des membres de la haute direction* (la « **Politique sur la diversité** »), le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise considérera la diversité, y compris des différences en matière d'âge, de handicap, de genre, d'orientation sexuelle, d'état matrimonial ou d'union civile, de race, notamment l'origine ethnique, la nationalité ou la couleur, les croyances religieuses, politiques ou autres croyances ainsi que la provenance régionale ou géographique, lors de l'examen de candidatures de personnes qualifiées avant qu'elles ne soient recommandées pour élection au conseil ou pour nomination dans un poste de haute direction.

Conformément à son engagement envers la diversité, tel qu'il est énoncé dans cette politique, la Société s'engage à maintenir une composition du conseil d'administration dans laquelle les femmes représentent au moins 30 % de ses membres. et de tenir compte des candidats qui s'identifient comme faisant partie d'un groupe diversifié (au-delà de la simple diversité des genres) dans toutes les activités de recrutement en cours et à venir du conseil d'administration.

Orientation et formation continue

Les nouveaux administrateurs participeront à un programme d'orientation pour apprendre à connaître, notamment, les activités et les plans stratégiques de la Société, ses principaux enjeux sur les plans des finances, de la comptabilité et de la gestion des risques, ses programmes de conformité, son code de conduite, les présentes lignes directrices ainsi que les autres politiques et lignes directrices en vigueur. Les administrateurs sont présentés aux cadres supérieurs et aux conseillers indépendants de la Société lorsque c'est approprié. Chaque administrateur doit participer à des programmes de formation continue pour conserver les compétences dont il a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités.

Évaluation annuelle du rendement du conseil

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, en collaboration avec l'administrateur principal, est mandaté pour mener une évaluation périodique de l'efficacité et des contributions des membres du conseil et des comités. Cette évaluation est menée annuellement en alternant entre un questionnaire écrit et une entrevue avec chaque administrateur. L'objectif de ces évaluations est de veiller à ce que le conseil s'acquitte efficacement de ses responsabilités et de contribuer à un processus d'amélioration continue. Cette évaluation est discutée chaque année avec l'ensemble du conseil et cette discussion porte particulièrement sur les aspects pour lesquels le conseil est d'avis qu'une

plus grande contribution peut être apportée.

De plus, le conseil a adopté un processus pour évaluer l'administrateur principal en vertu duquel le président exécutif communique avec chaque administrateur pour examiner et évaluer son rendement.

Rémunération des membres du conseil

Le conseil estime que la forme et le montant de la rémunération des administrateurs doivent être appropriés et conformes à la pratique d'entreprises comparables, compte tenu notamment du temps consacré au travail, des responsabilités et de l'évolution de la rémunération des administrateurs. Une telle rémunération est établie par le conseil selon les examens et les recommandations de son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise qui examine chaque année le montant et les éléments de la rémunération des administrateurs. Conformément à son mandat, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise peut retenir les services d'un conseiller externe s'il le juge nécessaire pour l'aider à examiner et à déterminer la rémunération appropriée des administrateurs. La rémunération globale des administrateurs vise à se rapprocher du 50^e percentile de la rémunération globale du groupe de comparaison de la Société et ne comprend que des honoraires annuels (pas de jetons de présence).

Le conseil a déterminé qu'il est souhaitable que les administrateurs détiennent des actions ordinaires de la Société ou des attributions à base d'actions, par exemple des unités d'actions différées (« **UAD** »), ce qui fait concorder les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires de la Société. Par conséquent, une partie de la rémunération annuelle des administrateurs est constituée de titres participatifs.

Exigence concernant l'actionnariat minimum des actionnaires

Le conseil estime que les intérêts économiques des administrateurs doivent être alignés sur ceux des actionnaires de la Société. Pour ce faire, tous les administrateurs non dirigeants ont l'obligation, au cours des cinq années suivant leur nomination au conseil, d'acquérir et de détenir des actions ou des UAD équivalant à quatre fois leurs honoraires annuels et, par la suite, de maintenir cet actionnariat minimum pendant la durée de leur mandat respectif en tant qu'administrateurs.

Conformément à cet objectif, une partie des honoraires annuels des administrateurs est versée sous la forme d'UAD. Des unités d'actions différées supplémentaires sont également octroyées aux membres du conseil lorsque des dividendes en espèces sont versés sur les actions de la Société.

Politique anticouverture

Le conseil estime qu'il est inapproprié pour les administrateurs et les membres de la haute direction de procéder à des opérations de couverture et de monétisation afin de bloquer la valeur des titres détenus dans les titres de la Société (qu'il s'agisse d'actions, d'UAD ou de toute autre forme de titres octroyés aux administrateurs ou membres de la haute direction par la Société). De telles opérations, bien qu'elles permettent au détenteur de détenir des titres de la Société sans s'exposer à tous les risques et avantages liés à la propriété, peuvent séparer les intérêts du détenteur de titres de ceux d'autres parties prenantes et, plus particulièrement, de ceux des actionnaires de la Société.

Par conséquent, un administrateur ou un membre de la haute direction ne peut, en aucun temps, acheter des instruments financiers, dont les contrats à terme de gré à gré prépayés

variables, les instruments pour la vente ou l'achat à découvert ou la vente d'options d'achat ou d'options de vente, les swaps sur rendement d'action, ou les unités de fonds échangeables, qui sont fondés sur les fluctuations des titres de la Société et qui sont conçus pour avoir comme effet, ou dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'ils aient pour effet, de couvrir ou de compenser une baisse du cours de tout titre de la Société.

D. RÉUNIONS DU CONSEIL ET DES COMITÉS ET DOCUMENTS

Comité du conseil

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le conseil a mis en place deux comités permanents : le comité d'audit et le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

Chaque comité a un mandat qui établit ses responsabilités, les qualifications de ses membres, sa structure et ses activités. Tous les membres des comités du conseil doivent être des administrateurs indépendants. De plus, les membres du comité d'audit doivent posséder des compétences financières. Le conseil révisera et approuvera périodiquement la signification de « posséder des compétences financières ».

Sur recommandation du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, le conseil nommera, chaque année, les membres et le président de chaque comité et, au besoin, les personnes qui occuperont les postes vacants. Le président de chaque comité rend régulièrement compte au conseil des activités du comité et, si nécessaire ou approprié, fait des recommandations au conseil. Chaque comité examine et évalue annuellement la pertinence de son mandat et recommande des changements qui sont soumis au conseil pour approbation.

Nonobstant la délégation de responsabilités à un comité, le conseil est ultimement responsable des questions soumises à un comité.

Réunions des comités, ordres du jour et documents

L'administrateur principal, en collaboration avec le président exécutif et le secrétaire de la Société, dresse l'ordre du jour des réunions du conseil et des comités.

Le quorum pour les réunions correspond à la majorité des administrateurs. Le secrétaire de la Société dresse un an ou plus à l'avance le calendrier des réunions du conseil et des comités qui doivent être tenues au cours d'une année civile.

Les documents pour les réunions sont transmis aux administrateurs suffisamment de temps avant chaque réunion du conseil et des comités pour qu'ils puissent les étudier et pour veiller au bon déroulement des réunions.

Présence de personnes autres que des administrateurs à des réunions du conseil et des comités

Des personnes qui ne sont pas administrateurs, par exemple le chef de la direction financière, le chef des affaires juridiques et d'autres membres de la haute direction qui possèdent des renseignements et sont investis de responsabilités qui ont des incidences sur les délibérations du conseil ou des comités, peuvent être invitées à assister aux réunions du conseil ou des comités. Le chef de la direction invite occasionnellement aux réunions du conseil des membres de la haute direction qui i) peuvent apporter des précisions sur les points à l'ordre du jour ou qui ii) sont des gestionnaires ayant un grand potentiel et qui, de l'avis du chef de la direction, doivent connaître le fonctionnement du

conseil.

Séances à huis clos des administrateurs indépendants

Pour maintenir une indépendance par rapport à la direction, les administrateurs indépendants se réunissent lors de chaque réunion trimestrielle ou extraordinaire du conseil, et ce, sans la présence d'administrateurs non indépendants ou de membres de la direction de la Société et sous la présidence de l'administrateur principal. De la même manière, chaque comité du conseil tient une séance distincte, sans la présence des membres de la direction et sous la présidence de son président de comité, et ce, lors de chaque réunion trimestrielle ou extraordinaire du comité.

E. RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

Relation du conseil avec la direction

Les membres du conseil ont un accès complet aux membres de la direction de la Société. Le conseil encourage en fait la direction à s'adresser au conseil dans les cas où l'expertise et l'assistance d'un cadre supérieur peuvent améliorer la compréhension du conseil d'une question particulière qu'il examine. La direction fait un usage approprié des compétences du conseil avant de prendre des décisions sur des enjeux clés. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine et évalue la qualité de la relation entre la direction et le conseil et peut recommander des changements s'il le juge nécessaire ou souhaitable.

Exigences concernant l'actionnariat des membres de la direction

Le conseil estime que les intérêts économiques des membres de la haute direction doivent être alignés sur ceux des actionnaires de la Société. Conformément aux *directives en matière d'actionnariat* de la Société, les exigences en matière de détention d'actions peuvent varier selon le poste et les cadres supérieurs doivent satisfaire à leurs exigences en matière de détention d'actions dans les cinq ans suivant leur entrée en poste. En vertu des exigences en matière de détention d'actions, le président exécutif doit détenir des actions équivalant à 10 fois son salaire de base tandis que le chef de la direction doit détenir des actions équivalant à 5 fois son salaire de base. Les cadres supérieurs nommés peuvent comptabiliser les actions de classe A et de classe B ainsi que les UAD qu'ils détiennent, directement ou indirectement, pour satisfaire aux exigences, mais ne peuvent pas inclure les unités d'actions de performance.

Gestion de la planification de la relève

Le conseil, directement ainsi que par le biais de son comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, veille à ce que des mécanismes appropriés sont en place pour assurer la planification de la relève du chef de la direction et d'autre poste de haute direction. Afin de limiter le risque que les activités de la Société subissent les contrecoups d'une pénurie de main-d'œuvre compétente, la planification de la relève est examinée annuellement pour favoriser le renouvellement des talents et une transition en douceur des dirigeants qui occupent des postes stratégiques clés et pour déterminer les domaines d'amélioration. La Société a mis en place un plan de relève visant le chef de la direction et les autres membres clés de la haute direction et a trouvé d'éventuels candidats pour les remplacer en cas d'urgence.

F. ÉTHIQUE ET CONFLITS D'INTÉRÊTS

ACT est déterminée à mener ses activités dans le respect des normes éthiques les plus élevées. Le conseil a adopté un code de conduite (le « **code** ») qui s'applique à tous les administrateurs, membres de la haute direction et employés de la Société. Le code a été conçu pour servir à la fois de cadre guidant les activités et les pratiques d'affaires de la Société partout dans le monde et de guide pour aider les employés à prendre des décisions cohérentes aux valeurs et principes fondamentaux de la Société.

Le code aborde plusieurs questions, notamment les conflits d'intérêts, l'intégrité des dossiers d'entreprise, la confidentialité des informations d'entreprise, la protection et l'utilisation des actifs et opportunités d'entreprise, les relations avec les employés, la protection des droits de la personne, la santé et la sécurité, les lois anticorruption, les délits d'initiés, le respect des lois et le signalement des comportements contraires à l'éthique ou illicites. Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise est responsable de surveiller la conformité au code. Le code est remis à chacun des employés de la Société au moment de son embauche et ce dernier doit le signer. La Société mène aussi un processus de certification annuel afin de surveiller la conformité au code.

G. DÉVELOPPEMENT DURABLE – FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET DE GOUVERNANCE (ESG)

Le conseil reconnaît que les questions en lien avec les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont devenues une responsabilité importante pour tout conseil d'administration prudent et nécessitent non seulement une attention soutenue de la part du conseil, mais aussi un rôle actif dans le cadre de sa surveillance fiduciaire en ce qui a trait à ces questions. Cette reconnaissance et cet engagement se reflètent dans l'amélioration continue de l'élaboration d'une stratégie de la société en matière de développement durable, ainsi que dans des communications plus transparentes par l'entremise d'un rapport annuel sur le développement durable disponible sur le site Web de la Société ou de nouvelles initiatives de divulgation élargies au moyen de cadres normalisés bien reconnus.

H. ASSEMBLÉES DES ACTIONNAIRES PRÉSENTÉES UNIQUEMENT EN FORMAT VIRTUEL

Le conseil reconnaît que les assemblées présentées uniquement en format virtuel peuvent nuire à la capacité des actionnaires de la Société à communiquer de façon significative avec les administrateurs et la direction de la Société et, par conséquent, la Société est déterminée à atténuer de tels risques en adoptant les politiques et les pratiques suivantes :

- (a) clairement divulguer aux actionnaires le fait qu'une réunion ne se tiendra pas en personne;
- (b) fournir aux actionnaires un préavis et des instructions détaillées sur la façon de participer à une réunion présentée uniquement en format virtuel;
- (c) fournir aux actionnaires une méthode pour obtenir de l'aide (avant et durant la réunion présentée uniquement en format virtuel) s'ils éprouvent des difficultés à accéder à la réunion présentée uniquement en format virtuel;
- (d) fournir aux actionnaires des instructions claires (avant et durant la réunion présentée uniquement en format virtuel) sur la manière de soumettre les questions qui sont généralement discutées lors de l'assemblée annuelle par l'entremise de la plateforme technologique utilisée et la date à laquelle ces dernières doivent être soumises;
- (e) divulguer, en toute transparence, et répondre à toutes les questions qui sont généralement discutées durant l'assemblée annuelle par l'entremise de la plateforme

technologique utilisée.

I. MODIFICATION

Le conseil passera périodiquement en revue ces directives et pourra les modifier de temps à autre.