

Avis de convocation à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires de 2022

et Circulaire de sollicitation
de procurations de la direction



ALIMENTATION
COUCHE-TARD INC.

Assemblée virtuelle
par webdiffusion
en direct.
Le mercredi 31 août
2022 à 10 h 30 (HAE)



CIRCLE K™



Chers actionnaires



Au nom du conseil d'administration et de la direction de la Société, nous sommes heureux de vous inviter à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires d'Alimentation Couche-Tard inc., qui aura lieu le mercredi 31 août 2022 à 10 h 30 (heure de l'Est). Cette année encore, la Société tiendra son assemblée uniquement sous forme virtuelle. Celle-ci se déroulera par webdiffusion en direct et tous les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, auront une possibilité égale d'y participer. La Société estime que le recours à la technologie pour communiquer avec les actionnaires facilitera la participation des investisseurs individuels et rendra donc l'assemblée plus accessible et plus intéressante pour toutes les personnes concernées en permettant à un plus grand nombre d'actionnaires de participer à l'assemblée, ce qui cadre avec les objectifs des autorités de réglementation, des parties prenantes et des autres personnes investies dans le processus de gouvernance. La tenue de l'assemblée uniquement sous forme virtuelle contribuera aussi à atténuer les risques continus pour la santé et la sécurité de la collectivité, des actionnaires, des employés et des autres parties prenantes compte tenu de la pandémie de COVID-19 qui se poursuit. Selon notre expérience passée, la plupart de nos actionnaires votent par procuration avant l'assemblée en utilisant les différents modes de vote disponibles. Ces modes de vote demeureront à votre disposition. Nous encourageons les actionnaires à continuer de voter à l'avance par procuration.

Rendement de l'exercice 2022

Les défis et les bouleversements auxquels nous avons assisté à l'échelle mondiale ont fait ressortir encore une fois le meilleur de notre entreprise et de nos gens, alors que nous avons su gérer l'entreprise avec prudence et dégager de solides résultats pour l'exercice tout en faisant preuve d'un niveau exceptionnel de dévouement et d'engagement les uns envers les autres ainsi qu'envers nos clients et nos collectivités. Notre taille, notre culture et notre stratégie gagnantes ainsi que les structures que nous avons mises en place, tant au niveau de la haute direction que sur le plan de la gouvernance, ont contribué positivement à l'entreprise, tant du point de vue de son rendement opérationnel que de ses résultats financiers. De plus, l'application de la clause de temporisation qui s'est traduite par une transition fluide vers une seule catégorie d'actions a confirmé la stabilité de nos structures financières et le soutien continu que nous accordent nos actionnaires. Dotés d'une structure du capital solide, diversifiée et responsable et affichant un bilan et une situation financière solides, nous sommes en bonne position pour tirer parti de l'avenir de la commodité et de la mobilité. Nous continuons de canaliser nos efforts sur nos principales initiatives stratégiques et demeurons prêts à étendre et à consolider notre réseau mondial par la croissance interne et les acquisitions et à créer de la valeur pour nos actionnaires. Pour l'année à venir, notre culture primée et engagée continuera d'être guidée par les valeurs auxquelles nous souscrivons : constituer une seule et même équipe, faire les choses comme il se doit, agir de manière responsable et jouer gagnant.

Société mondiale

Nous sommes extrêmement fiers des 122 000 personnes qui travaillent au sein de notre réseau mondial, lequel compte plus de 14 000 magasins partout dans le monde. Leur dévouement, leur travail acharné et leur esprit entrepreneurial ont permis à la Société de dégager de solides résultats financiers et créent les conditions voulues pour obtenir d'autres bons résultats. Nous tenons aussi à exprimer notre gratitude à nos actionnaires pour leur soutien indéfectible et leur intérêt renouvelé.

Votre vote est important

Des instructions détaillées sur la manière de participer à notre assemblée et une description des points à l'ordre du jour de celle-ci se trouvent dans l'avis de convocation à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires et dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction qui l'accompagne. Nous vous invitons à prendre connaissance de ces documents avant d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions puisqu'ils renferment des renseignements importants.

Nous comptons sur votre participation à l'assemblée.

Sincères salutations.

Le fondateur et président exécutif du conseil,

Le président et chef de la direction,

(s) Alain Bouchard

Alain Bouchard

(s) Brian Hannasch

Brian Hannasch

Avis de convocation à notre assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires 2022 et disponibilité des documents

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ qu'Alimentation Couche-Tard inc. (la « Société ») tiendra une assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires (l'« assemblée »).

Date, heure et emplacement

Quand	Où
Le mercredi 31 août 2022 à 10 h 30 (HAE)	Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct à https://web.lumiagm.com/475468046

Cette année encore, en raison des répercussions continues de la pandémie de COVID-19, nous tiendrons l'assemblée en format virtuel seulement, soit par webdiffusion en direct. Nous sommes convaincus que la tenue d'une assemblée virtuelle favorisera une plus grande participation de nos actionnaires, en offrant à ceux qui ne pourraient pas autrement se rendre à une assemblée physique la possibilité d'y assister en ligne. Tous les actionnaires, peu importe où ils se trouvent, auront une possibilité égale de participer à l'assemblée et d'interagir avec les administrateurs et la direction de la Société, ainsi qu'avec les autres actionnaires.

La circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe (la « **circulaire** ») contient davantage de précisions sur nos politiques et pratiques relatives à la tenue d'assemblées virtuelles ainsi que des instructions détaillées sur la façon d'exercer vos droits de vote.

Points à l'ordre du jour de l'assemblée



1. **Recevoir** nos états financiers consolidés audités pour l'exercice terminé le 24 avril 2022 et le rapport de l'auditeur.
2. **Nommer** notre auditeur indépendant jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et autoriser le conseil à établir sa rémunération.
3. **Élire** chacun des candidats aux postes d'administrateur qui siégeront à notre conseil jusqu'à la prochaine assemblée annuelle générale.
4. **Approuver** à titre consultatif et non contraignant notre approche en matière de politiques de rémunération des membres de la haute direction.
5. **Examiner** et, s'il est jugé souhaitable, adopter une résolution spéciale autorisant la Société à modifier ses statuts constitutifs pour i) créer une nouvelle catégorie d'actions, soit un nombre illimité d'actions ordinaires; ii) convertir chacune des actions à droit de vote multiple de catégorie A émises et en circulation de la Société en une action ordinaire de la Société; iii) après avoir donné effet à la conversion susmentionnée, abroger les actions à droit de vote multiple de catégorie A de la Société et les actions à droit de vote subalterne de catégorie B de la Société ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions qui s'y rattachent; et iv) ajouter une version anglaise de l'Annexe II jointe aux statuts constitutifs de la Société.
6. **Voter** sur les quatre propositions d'actionnaires que nous avons reçues de la part d'un actionnaire cette année, ainsi qu'il est énoncé à l'annexe D de la circulaire.

Procédures de notification et d'accès

Comme le permettent les organismes canadiens de réglementation des valeurs mobilières, vous recevez le présent avis puisque la Société a décidé d'avoir recours à la procédure de notification et d'accès pour la livraison aux actionnaires inscrits et non inscrits du présent avis de convocation à l'assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires, de la circulaire préparée aux fins de l'assemblée et des documents reliés aux procurations (les « **documents relatifs à l'assemblée** »). Vous pouvez télécharger les documents relatifs à l'assemblée à <https://corpo.couche-tard.com/fr/investisseurs/ressources-aux-actionnaires/documents-assemblee-generale-annuelle/>.

Comment demander une copie papier des documents relatifs à l'assemblée

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. **Veillez noter que nous n'enversons par la poste ni formulaire de procuration ni formulaire d'instructions de vote, alors assurez-vous de conserver celui que vous avez reçu avec le présent avis.**

	
Composer ce numéro 1 888 433-6443 (sans frais en Amérique du Nord) 1 416 682-3801 (de l'extérieur de l'Amérique du Nord)	Envoyer un courriel tsxt-fulfilment@tmx.com

Vous devez nous faire parvenir votre demande d'ici le **19 août 2022** si vous souhaitez recevoir la circulaire avant l'assemblée. Après l'assemblée, téléphonez au 1 888 433-6443 pour demander une copie imprimée.

Participation et vote à l'assemblée

La date de clôture des registres (la « **date de clôture des registres** ») servant à déterminer les actionnaires habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée était le **5 juillet 2022**. Seuls les actionnaires dont le nom est inscrit dans le registre de nos actions à la fermeture des bureaux à la date de clôture des registres seront habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée. Les actionnaires qui acquièrent des actions après la date de clôture des registres ne seront pas habiles à exercer les droits de vote rattachés à ces actions à l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront assister, participer, voter et poser des questions par écrit ou par téléphone en temps réel à l'assemblée.

Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas dûment désignés comme fondés de pouvoir ne pourront assister à l'assemblée qu'à titre d'invités. Les invités pourront écouter l'assemblée, mais ne pourront pas voter ni poser de questions.

Actionnaires inscrits	Actionnaires non inscrits
Vous êtes un actionnaire inscrit si vous détenez vos actions en votre nom.	Vous êtes considéré comme un actionnaire non inscrit si vos actions figurent dans un relevé de compte qui vous a été transmis par un intermédiaire.

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

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 8 de la circulaire.

Questions

Pour toute question concernant le présent avis, les procédures de notification et d'accès ou l'assemblée, veuillez appeler Compagnie Trust TSX au 1 888 433-6443.

Par ordre du conseil d'administration,

La vice-présidente principale, conseillère juridique principale et secrétaire corporative,

(s) Valéry Zamuner

Valéry Zamuner

Laval (Québec)

Le 5 juillet 2022

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Nous sommes heureux de vous présenter notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction 2022. Nous vous envoyons le présent document parce que vous déteniez des actions d'Alimentation Couche-Tard inc. le 5 juillet 2022 (la *date de clôture des registres*). Veuillez le lire attentivement et exercer votre droit de vote.

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

La vice-présidente principale, conseillère juridique principale et secrétaire corporative,

(s) Valéry Zamuner

Valéry Zamuner

Le 5 juillet 2022

TABLE DES MATIÈRES

4	Renseignements généraux
5	Nos actions, le quorum et nos principaux actionnaires
7	Renseignements sur le vote
7	Qui peut voter
8	Notification et accès
8	Désignation d'un fondé de pouvoir
10	Comment voter
13	Ordre du jour de l'assemblée
13	Présentation de nos états financiers consolidés
13	Nomination de l'auditeur
14	Élection des administrateurs
15	Vote à l'égard de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction
16	Vote à l'égard d'une résolution spéciale approuvant les modifications proposées des statuts constitutifs de la Société
17	Examen des propositions d'actionnaires
18	Candidats à l'élection au conseil d'administration
18	Profils des candidats aux postes d'administrateur
35	Aptitudes de nos administrateurs
38	Autres renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateur
39	Rémunération des administrateurs
39	Notre politique de rémunération à l'intention des administrateurs
40	Rémunération forfaitaire annuelle
40	Régime d'unités d'actions différées
41	Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs non membres de la direction
41	Tableau de la rémunération des administrateurs non membres de la direction
42	Attributions en vertu d'un plan incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2022
43	Modifications à venir touchant la rémunération des administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2023
43	Nos pratiques en matière de gouvernance
44	Composition de notre conseil
51	Rôle et responsabilités de notre conseil et de ses comités
54	Au sujet de nos comités du conseil
57	Éthique en affaires et Code de conduite et d'éthique
59	Engagement des actionnaires et transparence
60	Gestion du capital humain
65	Analyse de la rémunération
65	Lettre de la présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
67	Rendement en 2022

68	Nos membres de la haute direction visés en 2022
71	Coup d'œil sur la rémunération et rendement des membres de la haute direction en 2022
74	Programme de rémunération des membres de la haute direction
79	Processus d'examen de la rémunération annuelle et gestion du risque connexe
84	Exigence en matière d'actionnariat applicable aux membres de la haute direction
85	Description de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés en 2022
92	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle
95	Tableaux présentant les principaux éléments de rémunération
100	Annexes
101	Annexe A – Glossaire
103	Annexe B – Charte du conseil d'administration
107	Annexe C – Sommaires de nos régimes incitatifs à long terme
113	Annexe D – Propositions d'actionnaires

Renseignements généraux

Nous vous envoyons le présent document parce que vous détiez des actions d'Alimentation Couche-Tard inc. le 5 juillet 2022. Nous vous encourageons à exercer votre droit de vote à notre assemblée annuelle générale et extraordinaire des actionnaires en sollicitant votre procuration. Nous sollicitons les procurations par la poste, mais les courtiers et autres personnes qui détiennent des actions en tant que prête-noms peuvent envoyer de la documentation relative à la sollicitation des procurations aux propriétaires véritables de nos actions. Nous assumons le coût de la sollicitation des procurations.

Où obtenir plus de renseignements

Vous trouverez des renseignements financiers à notre sujet dans notre rapport annuel 2022, 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 2022. Ces documents et d'autres documents peuvent être consultés sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com). Si vous souhaitez obtenir des copies papier de ces documents, veuillez nous téléphoner ou nous envoyer un courriel et nous vous les ferons parvenir sans frais :



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



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

Les renseignements figurant dans le présent document sont donnés en date du 5 juillet 2022 et tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens, à moins d'indication contraire.

Nos actions, le quorum et nos principaux actionnaires

Nos actions comportant droit de vote et les principaux porteurs de celles-ci

Selon ses statuts constitutifs actuels, la Société a deux catégories d'actions : les actions à droit de vote multiple de catégorie A (les « **actions de catégorie A** »), qui confèrent dix (10) droits de vote par action, et les actions à droit de vote subalterne de catégorie B (les « **actions de catégorie B** »), qui confèrent un (1) 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.

Le 8 décembre 2021, la Société a annoncé la conversion automatique des actions de catégorie B de la Société en actions de catégorie A (le « **cas de conversion** ») à raison de une action contre une du fait que les quatre cofondateurs avaient atteint l'âge de 65 ans, le tout conformément aux modalités des statuts constitutifs de la Société. MM. Bouchard, D'Amours, Fortin et Plourde ont également mis fin à leur convention de vote dès la survenance du cas de conversion.

Par suite du cas de conversion, les actions de catégorie A représentent la seule catégorie d'actions émises et en circulation de la Société et, en date du 5 juillet 2022, il y avait 1 022 068 355 actions de catégorie A émises et en circulation. À moins d'indication contraire, dans les présentes, le terme « actions » s'entend des actions de catégorie A de la Société.

Comme il est décrit dans la présente circulaire, et sous réserve de l'approbation des actionnaires de la Société, celle-ci entend créer une nouvelle catégorie d'actions ordinaires, lesquelles comporteront des droits de vote et de participation, et retirer les actions de catégorie A et les actions de catégorie B de son capital-actions autorisé. Dans l'hypothèse où les modifications proposées des statuts constitutifs de la Société sont approuvées par ses actionnaires, le capital-actions émis de la Société sera constitué exclusivement d'actions ordinaires conférant un (1) droit de vote par action.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, M. Alain Bouchard est la seule personne qui, directement ou indirectement, est propriétaire véritable de 10 % ou plus des droits de vote rattachés à nos actions de catégorie A ou exerce le contrôle sur un tel pourcentage d'actions. Au 5 juillet 2022, M. Bouchard détenait 123 219 953 actions de catégorie A, soit 12,06 % des actions actuellement émises et en circulation de la Société.

Le quorum

Conformément aux règlements administratifs de la Société, le quorum est atteint à une assemblée des actionnaires lorsque sont présents ou représentés par fondé de pouvoir les porteurs d'au moins 25 % de toutes les actions émises et en circulation habiles à y voter.

Offre publique de rachat dans le cours normal des activités

Le 26 avril 2021, suivant l'approbation de la TSX le 21 avril 2021, la Société a résilié par anticipation le programme de rachat qu'elle avait entrepris le 27 novembre 2020 (le « **programme résilié** ») et a entrepris un nouveau programme de rachat d'actions (l'« **offre publique de rachat** ») aux termes duquel elle était autorisée à racheter jusqu'à concurrence de 32 056 988 actions de catégorie B, soit 4 % des 801 424 691 actions de catégorie B du flottant de la Société (au sens attribué à ce terme dans le *Guide à l'intention des sociétés de la TSX*) au 19 avril 2020 (ou 3,87 % des 827 352 346 actions de catégorie B émises et en circulation au 19 avril 2021) au cours d'une période de 12 mois prenant fin au plus tard le 25 avril 2022. Conformément aux exigences de la TSX, le nombre maximal d'actions de catégorie B que la Société était autorisée à racheter aux termes de l'offre publique de rachat s'élevait à 46 806 328 actions de catégorie B et correspondait à la limite annuelle maximale de 10 % du flottant de la Société, moins les 33 336 141 actions de catégorie B qui avaient été rachetées par la Société aux termes du programme résilié.

Le 8 octobre 2021, la Société a annoncé avoir conclu une convention privée avec Développements Orano Inc. (« **Orano** »), société contrôlée par M. Bouchard, visant le rachat à des fins d'annulation de 6 351 895 actions de catégorie B de la Société détenues par Orano au prix de 47,23 \$ par action, pour une contrepartie totale d'environ 300 millions \$, ce qui s'inscrit dans les limites prévues par l'offre publique de rachat de la Société.

Le 8 décembre 2021, parallèlement à la survenance du cas de conversion, la Société a modifié les modalités de son offre publique de rachat sur la TSX afin de racheter à des fins d'annulation un nombre maximal de 32 056 988 actions de catégorie A au lieu d'actions de catégorie B.

Le 31 janvier 2022, la Société a obtenu l'approbation de la TSX pour modifier son offre publique de rachat de manière à augmenter le nombre maximal d'actions de catégorie A pouvant être rachetées, qui passe de 32 056 988 actions de catégorie A, soit 4 % du flottant de la Société (au sens attribué à ce terme dans le *Guide à l'intention des sociétés de la TSX*) au 19 avril 2021 à 46 806 328 actions de catégorie A, soit 5,8 % du flottant de la Société au 19 avril 2021, ce qui correspond à la limite annuelle permise à des fins de rachat aux termes des règles de la TSX compte tenu des 33 336 141 actions rachetées dans le cadre du programme résilié.

Le 5 avril 2022, la Société a annoncé avoir conclu une convention privée avec la Caisse de dépôt et placement du Québec (la « **Caisse** ») visant le rachat à des fins d'annulation de 5 477 451 actions de catégorie A de la Société détenues par la Caisse au prix de 54,77 \$ par action, pour une contrepartie totale d'environ 300 millions \$, le tout, encore une fois, conformément à la structure de son offre publique de rachat. Le prix de rachat, qui représentait un escompte de 3 % par rapport au cours de clôture des actions de catégorie A à la TSX le 4 avril 2022, a été réglé au moyen des fonds en caisse de la Société.

Le 22 avril 2022, la Société a annoncé le renouvellement de son offre publique de rachat en vue d'acheter, à des fins d'annulation, jusqu'à concurrence de 79 703 614 actions de catégorie A, soit 10 % des 797 036 143 actions de catégorie A du flottant de Couche-Tard au 20 avril 2022 (ou 7,1 % des 1 035 691 actions de catégorie A émises et en circulation au 20 avril 2022).

Au 5 juillet 2022, la Société avait racheté à des fins d'annulation 10 940 400 actions de catégorie A aux termes de son offre publique de rachat en cours à un prix moyen pondéré de 56,14 \$ par action pour une contrepartie d'environ 614,2 millions \$.

Renseignements sur le vote

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

Quand	Où
Le mercredi 31 août 2022 à 10 h 30 (HAE)	Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct à https://web.lumiagm.com/475468046

Qui peut voter

Cette année, la Société met à la disposition des actionnaires des moyens leur permettant de participer à une assemblée en format virtuel à laquelle les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés peuvent assister et participer par webdiffusion en direct. Assister à l'assemblée en ligne permet aux actionnaires inscrits et aux fondés de pouvoir dûment nommés, y compris les actionnaires non inscrits qui se sont dûment désignés comme fondés de pouvoir, d'y participer et d'y poser des questions par écrit ou par téléphone en temps réel. Vous trouverez davantage de précisions au sujet de nos politiques et pratiques relatives à la tenue d'assemblées virtuelles à la page 60 de la présente circulaire.

Vous pouvez voter à l'assemblée si vous déteniez des actions à la fermeture des bureaux le 5 juillet 2022.

Actionnaires inscrits	Actionnaires non inscrits
Vous êtes un actionnaire inscrit si vos actions sont immatriculées directement à votre nom auprès de notre agent des transferts. Vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe (SID) dans les registres de notre agent des transferts sous forme électronique. Votre formulaire de procuration vous indique si vous êtes un actionnaire inscrit ou non.	Vous êtes un actionnaire non inscrit lorsque vos actions sont détenues au nom d'un intermédiaire, habituellement une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière. Le fait que vous recevez un formulaire d'instructions de vote vous indique que vous êtes un actionnaire non inscrit.

Actionnaires inscrits

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous recevrez un formulaire de procuration contenant les détails pertinents sur les points à l'ordre du jour de l'assemblée, y compris un numéro de contrôle qui doit être utilisé pour voter par procuration avant l'assemblée ou pour vous joindre à la webdiffusion en direct le jour de l'assemblée afin de participer à l'assemblée et d'y voter.

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

Actionnaires non inscrits

Votre intermédiaire est tenu de solliciter vos instructions de vote avant l'assemblée. Vous avez reçu, dans un envoi provenant de ce dernier, un ensemble d'information relativement à l'assemblée, dont un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote. Chaque intermédiaire a ses propres instructions relatives à la signature et au retour de ces documents. Vous devez suivre ces instructions à la lettre afin que les droits de vote rattachés à vos actions puissent être exercés.

Si vous votez par Internet ou par téléphone, vous devez le faire au plus tard à 10 h 30 (heure de Montréal) le 29 août 2022. Dans de rares cas, les actionnaires non inscrits peuvent avoir reçu un formulaire de procuration plutôt qu'un formulaire d'instructions de vote. Un tel formulaire de procuration sera probablement estampillé par l'intermédiaire concerné. Dans un tel cas, vous devrez peut-être suivre les instructions contenues dans la présente circulaire visant les actionnaires inscrits.

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

Notification et accès

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

Ainsi, au lieu de recevoir la circulaire par la poste, les actionnaires pourront y accéder en ligne. Les procédures de notification et d'accès offrent aux actionnaires un plus grand choix, réduisent considérablement les coûts d'impression et d'envoi par la poste de la Société et sont plus respectueuses de l'environnement, car elles permettent de réduire la consommation de documents et d'énergie. Les actionnaires continueront de recevoir un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste (sauf les actionnaires qui ont choisi de recevoir les documents de procuration par voie électronique) afin de pouvoir exercer les droits de vote rattachés à leurs actions, mais, plutôt que de recevoir automatiquement une copie papier de la présente circulaire, ils recevront un avis contenant des renseignements sur la façon d'accéder à la circulaire par voie électronique et de demander une copie papier. La présente circulaire peut être consultée sur le site Web de la Société à <https://corpo.couche-tard.com/fr/investisseurs/ressources-aux-actionnaires/documents-assemblee-generale-annuelle/> ou sur SEDAR à www.sedar.com. Les actionnaires peuvent demander une copie papier de la présente circulaire sans frais jusqu'à un an après la date de dépôt de celle-ci sur SEDAR. Pour vous assurer de recevoir les documents avant la date limite prévue pour l'exercice des droits de vote et la date de l'assemblée, toutes les demandes doivent être reçues au plus tard le 19 août 2022. Si vous demandez à recevoir les documents actuels, veuillez noter qu'aucun autre formulaire de procuration ou d'instructions de vote ne sera envoyé, veuillez conserver votre formulaire actuel aux fins de vote. Vous pouvez demander les documents en composant sans frais en Amérique du Nord le 1 888 433-6443, de l'extérieur de l'Amérique du Nord le 416 682-3801 ou en envoyant un courriel à tsxt-fulfilment@tmx.com.

Désignation d'un fondé de pouvoir

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

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

L'actionnaire qui souhaite désigner une personne autre que les fondés de pouvoir de la Société comme son fondé de pouvoir pour assister et participer à l'assemblée à titre de fondé de pouvoir et y exercer les droits de vote rattachés à ses actions DOIT soumettre son formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote, selon le cas, désignant cette personne comme fondé de pouvoir ET inscrire ce fondé de pouvoir, comme il est décrit ci-dessous. L'inscription de votre fondé de pouvoir est une étape supplémentaire à accomplir APRÈS avoir soumis votre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. Si vous n'inscrivez pas votre fondé de pouvoir, celui-ci ne recevra pas le numéro de contrôle qui est nécessaire pour voter à l'assemblée.

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

ASSUREZ-VOUS DE VOTER AVANT LA DATE LIMITE

Votre procuration doit être reçue au plus tard à 10 h 30 (HAE) le 29 août 2022, ou deux jours ouvrables avant la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée conformément aux règlements canadiens sur les valeurs mobilières applicables. Le président de l'assemblée peut, à son gré et sans préavis, reporter la date limite pour exercer les droits de vote rattachés aux procurations ou y renoncer.

Étape 2 – Inscrire votre fondé de pouvoir : Pour s'inscrire ou faire inscrire un tiers comme fondé de pouvoir, les actionnaires doivent composer le 1 866 751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 1 212 235-5754 au plus tard à 10 h 30 (heure de l'Est) le 29 août 2022 ou, en cas d'ajournement ou de report de l'assemblée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure et la date de la reprise de l'assemblée ajournée ou reportée, et fournir à la Société de fiducie AST (Canada) les coordonnées du fondé de pouvoir requises afin qu'elle puisse lui transmettre un numéro de contrôle par courriel. Sans numéro de contrôle, les fondés de pouvoir ne pourront pas voter ni poser de questions à l'assemblée, mais pourront y participer à titre d'invités.

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

Vos fondés de pouvoir suivront vos instructions de vote. **Sauf si vous nommez une autre personne, Alain Bouchard ou Brian Hannasch agira comme votre fondé de pouvoir (le « fondé de pouvoir désigné ») et exercera les droits de vote comme suit :**

- *en faveur* de la nomination de notre auditeur;
- *en faveur* de l'élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur;
- *en faveur* de notre approche en matière de rémunération des membres de la haute direction;
- *en faveur* d'une résolution spéciale approuvant les modifications proposées des statuts constitutifs de la Société; et
- *contre* chacune des quatre propositions d'actionnaires que nous avons reçues d'un actionnaire cette année.

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

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

Révocation de votre procuration

Si vous changez d'idée sur la façon dont vous voulez exercer les droits de vote rattachés à vos actions, vous pouvez révoquer votre procuration en nous faisant parvenir un nouveau formulaire de procuration (signé par vous ou votre mandataire autorisé) au plus tard à 10 h 30 (HAE) le 29 août 2022.

Comment voter

Option 1 – voter par procuration avant l'assemblée

Actionnaires inscrits



1. En ligne

Allez à www.tsxtrust.com/vote-proxy 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. 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, Compagnie Trust **TSX**, en utilisant l'enveloppe préaffranchie fournie



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



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

Actionnaires non inscrits



1. En ligne

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



2. Par téléphone

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



3. Par la poste

Remplissez, signez et datez votre formulaire d'instructions de vote en suivant les instructions figurant sur le formulaire et retournez-le en utilisant l'enveloppe-réponse fournie.

Actionnaires non inscrits – Employés détenant des actions aux termes du RAAE

Les actions achetées par les employés de la Société ou de ses filiales aux termes du RAAE (les « **actions d'employés** ») sont immatriculées au nom de TSX Trust en tant que prête-nom. TSX Trust détient les actions d'employés en qualité de fiduciaire, conformément aux dispositions du RAAE, sauf si les employés ont retiré leurs actions du régime.

Si vous détenez des actions d'employés, vous pouvez donner des instructions à votre fondé de pouvoir sur la façon d'exercer les droits de vote s'y rattachant. Les instructions sont fournies à votre fondé de pouvoir par procuration de la manière indiquée ci-dessous.



1. En ligne

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



2. Par téléphone

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



3. Par la poste

Remplissez, signez et datez votre formulaire d'instructions de vote en suivant les instructions figurant sur le formulaire et retournez-le en utilisant l'enveloppe-réponse fournie.

Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts de la Société, doit avoir reçu votre formulaire de procuration ou vous devez avoir voté en ligne ou par téléphone au plus tard à 10 h 30 (heure de Montréal) le 29 août 2022. Voir « Désignation d'un fondé de pouvoir » afin de connaître la procédure complète qu'il faut suivre pour désigner une autre personne qui agira comme votre fondé de pouvoir.

Option 2 – voter de manière virtuelle à l'assemblée

Actionnaires inscrits

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pourrez assister, participer, poser des questions et voter en temps réel à l'assemblée en vous connectant en ligne et en suivant les instructions ci-dessous :

1. Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/475468046> au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « Numéro de contrôle »
3. Saisissez le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire de procuration ou dans le courriel de notification que vous avez reçu
4. Saisissez le mot de passe « couchetard2022 » (sensible à la casse)
5. Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Actionnaires non inscrits, y compris les employés détenant des actions aux termes du RAAE

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions à l'assemblée si vous avez donné instruction à votre prête-nom de vous désigner comme fondé de pouvoir en soumettant votre formulaire d'instructions de vote où vous vous êtes désigné à titre de fondé de pouvoir. Désignez-vous comme fondé de pouvoir en suivant la procédure complète indiquée sous « Désignation d'un fondé de pouvoir ». Une fois que vous vous êtes désigné à titre de fondé de pouvoir et avez obtenu le numéro de contrôle à 13 chiffres réservé aux fondés de pouvoir, vous pourrez assister, participer, poser des questions et voter en temps réel à l'assemblée en vous connectant en ligne et en suivant les instructions ci-dessous :

1. Connectez-vous en ligne à <https://web.lumiagm.com/475468046> au moins 30 minutes avant le début de l'assemblée
2. Cliquez sur « Numéro de contrôle »
3. Saisissez le numéro de contrôle
4. Saisissez le mot de passe « couchetard2022 » (sensible à la casse)
5. Suivez les instructions pour accéder à l'assemblée et votez lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit et que vous n'avez pas donné instruction à votre prête-nom de vous désigner comme fondé de pouvoir, vous pourrez assister à l'assemblée à titre d'invité, mais ne pourrez y exercer les droits de vote rattachés à vos actions.

Vous devez être connecté à Internet en tout temps pour pouvoir voter lorsqu'il vous est demandé de le faire – il vous incombe de vous assurer de demeurer connecté pendant toute la durée de l'assemblée. Vous devriez vous connecter 30 minutes à l'avance afin d'avoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée en ligne et accomplir la procédure nécessaire.

Invités

Si vous voulez assister à l'assemblée à titre d'invité, vous pouvez le faire en vous connectant en ligne à <https://web.lumiagm.com/475468046> au moins 15 minutes avant le début de l'assemblée. Vous devez prévoir suffisamment de temps pour vous connecter à l'assemblée virtuelle et accomplir la procédure nécessaire. Vous devez remplir la section « Section pour invités » et cliquez sur « Soumettre ». Les invités pourront assister à l'assemblée, mais ne pourront poser de questions, exercer les droits de vote rattachés à leurs actions (s'il en est) ou participer autrement à l'assemblée.

Poser des questions à l'assemblée

Il est recommandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir de soumettre leurs questions le plus tôt possible durant l'assemblée afin qu'elles puissent être traitées au moment opportun. Il y a deux (2) façons de poser des questions durant l'assemblée. Elles peuvent être soumises par écrit en utilisant la boîte de dialogue prévue à cet effet dans la fonction « Poser une question » durant l'assemblée. Il sera également possible de soumettre une question par téléphone. Pour ce faire, l'actionnaire ou le fondé de pouvoir devra soumettre son numéro de téléphone en utilisant la boîte de dialogue prévue à cet effet dans la fonction « Poser une question » durant l'assemblée afin de pouvoir être joint par téléphone au moment opportun. Votre numéro de téléphone ne sera pas partagé avec les autres personnes participant à l'assemblée. Seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits peuvent poser des questions pendant la période de questions.

Le président exécutif du conseil et d'autres membres de la direction qui seront présents à l'assemblée répondront aux questions relatives aux points à l'ordre du jour soumises au vote avant la tenue du vote sur chaque point, s'il y a lieu. Ils répondront aussi aux questions d'ordre général à la fin de l'assemblée pendant la période de questions. Afin que le plus grand nombre de questions possible puissent être traitées, il est demandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir d'être brefs et concis et d'aborder un seul sujet par question. Si plusieurs actionnaires posent des questions sur le même sujet ou si leurs questions se recoupent par ailleurs, ces questions seront regroupées et résumées, et feront l'objet d'une seule réponse.

Toutes les questions des actionnaires sont les bienvenues. Toutefois, la Société n'a pas l'intention de répondre aux questions qui :

- ne se rapportent pas aux activités de la Société ou aux points à l'ordre du jour de l'assemblée;
- se rapportent à des renseignements concernant la Société qui ne sont pas du domaine public;
- se rapportent à des griefs personnels;
- sont désobligeantes envers des personnes ou autrement offensantes pour des tiers;
- sont répétitives ou ont déjà été posées par d'autres actionnaires;
- sont posées dans l'intérêt personnel ou commercial d'un actionnaire;
- ou
- sortent du cadre de l'assemblée ou sont par ailleurs inappropriées, de l'avis du président exécutif du conseil ou du secrétaire de l'assemblée, agissant raisonnablement.

Ordre du jour de l'assemblée

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

- 1) Présentation de nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 24 avril 2022 et du rapport de l'auditeur;
- 2) Nomination de l'auditeur indépendant de la Société pour le prochain exercice;
- 3) Élection de chacun des candidats aux postes d'administrateur qui siégeront à notre conseil jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient nommés;
- 4) Examen et approbation, à titre consultatif et non contraignant, de notre approche en matière de politiques de rémunération des membres de la haute direction;
- 5) Examen et approbation d'une résolution spéciale adoptant les statuts constitutifs modifiés de la Société; et
- 6) Examen des quatre propositions d'actionnaires reçues par la Société cette année.

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

1 Présentation de nos états financiers consolidés

Nous présenterons nos états financiers consolidés audités pour l'exercice terminé le 24 avril 2022 ainsi que le rapport de l'auditeur. 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 2022 sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com).

2 Nomination de l'auditeur

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

Le comité d'audit a adopté des procédures d'approbation préalable des services devant être exécutés par son auditeur externe, qui exigent l'approbation préalable de tous les services d'audit et services non liés à l'audit fournis par l'auditeur externe. En outre, le conseil, sur la recommandation du comité d'audit, approuve annuellement les honoraires facturés à la Société par PwC. Le tableau ci-après présente les honoraires versés à PwC en contrepartie des services fournis au cours des exercices 2022 et 2021, respectivement :

	Exercice 2022 (exercice terminé le 24 avril)	Exercice 2021 (exercice terminé le 25 avril)
Honoraires d'audit	2 977 661 \$	3 526 532 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	195 204 \$	100 919 \$
Honoraires pour services fiscaux	124 893 \$	40 733 \$
Autres honoraires	139 135 \$	650 356 \$
Total	3 436 893 \$	4 318 540 \$

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 :

LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER
EN FAVEUR
DE L'AUDITEUR

- les audits ou missions de certification prescrits par la loi ou la réglementation, principalement liés aux filiales européennes (2022 : 1 179 856 \$, 2021 : 1 179 005 \$);
- 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 trimestriels, des prospectus et des autres dépôts de la Société auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières compétents (2022 : 300 000 \$, 2021 : 438 400 \$).

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; et
- des conseils généraux sur les normes comptables, ce qui comprend les IFRS.

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

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

Services non liés à l'audit

Nous avons une politique qui interdit à l'auditeur 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. L'auditeur peut fournir d'autres services non liés à l'audit dans la mesure où ces services ont été approuvés au préalable par le comité d'audit.

3 Élection des administrateurs

Il est proposé d'élire seize (16) administrateurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société. Chaque administrateur ainsi élu à l'assemblée demeurera en fonction jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que son successeur soit nommé, à moins que son poste ne devienne vacant à une date antérieure. Veuillez vous reporter à la section de la présente circulaire intitulée « Candidats à l'élection au conseil d'administration » à la page 18 pour de plus amples renseignements sur chacun des candidats.

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

Cette année, le conseil a approuvé la candidature des seize (16) personnes indiquées ci-après pour qu'elles agissent en tant qu'administrateurs jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce que leur successeur soit élu ou nommé. Tous les administrateurs ont siégé à notre conseil l'an dernier, pendant au moins une partie de l'année.

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

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

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 RHRE étudiera la question d'accepter ou non cette démission et fera une recommandation au conseil. L'administrateur en cause ne participera pas à ces délibérations. Le conseil annoncera sa décision dans un communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée annuelle des actionnaires. S'il décide de refuser la démission, il expliquera les motifs de sa décision dans le communiqué de presse.

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

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

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

- être concurrentielle;
- récompenser le rendement;
- concorder avec les intérêts des actionnaires; et
- être liée à la stratégie. Vous pouvez en apprendre davantage à ce sujet à la page 75.

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

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

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

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

LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER

EN FAVEUR

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

5 Vote à l'égard d'une résolution spéciale approuvant les modifications proposées des statuts constitutifs de la Société

LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER

EN FAVEUR

DES MODIFICATIONS
PROPOSÉES DE NOS
STATUTS CONSTITUTIFS

À la suite du cas de conversion et en vue de simplifier ses statuts constitutifs, la Société propose de modifier ses statuts afin de faire ce qui suit : i) créer une nouvelle catégorie d'actions, soit un nombre illimité d'actions ordinaires qui comporteront des droits de vote et de participation; ii) convertir chacune des actions à droit de vote multiple de catégorie A émises et en circulation de la Société en une action ordinaire de la Société; iii) après avoir donné effet à la conversion susmentionnée, abroger les actions à droit de vote multiple de catégorie A de la Société et les actions à droit de vote subalterne de catégorie B de la Société ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions qui s'y rattachent; et iv) ajouter une version anglaise de l'Annexe II jointe aux statuts constitutifs de la Société.

Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires d'exprimer leur soutien aux statuts constitutifs de la Société en votant **EN FAVEUR** de la résolution spéciale suivante :

1. **QUE** la Société soit par les présentes autorisée à faire une demande en vue d'obtenir un certificat de modification en vertu de l'article 240 de la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec modifiant les statuts de la Société :
 - a. pour créer une nouvelle catégorie d'actions, à savoir un nombre illimité d'actions ordinaires sans valeur nominale, avec droit de vote et de participation
 - b. pour convertir chacune des actions à droit de vote multiple de catégorie A émises et en circulation de la Société en une action ordinaire de la Société;
 - c. après avoir donné effet à la conversion susmentionnée, abroger les catégories d'actions suivantes de la Société ainsi que les droits, privilèges, restrictions et conditions qui s'y rattachent :
 - i. un nombre illimité d'actions à droit de vote multiple de catégorie A;
 - ii. un nombre illimité d'actions à droit de vote subalterne de catégorie B; et
 - d. ajouter une version anglaise de l'Annexe II jointe aux statuts de la Société.
2. **QUE** tout administrateur ou membre de la direction de la Société reçoive, et chacun d'eux reçoit par les présentes, l'autorisation et l'instruction, au nom de la Société et pour son compte, de signer et de livrer des statuts de modification en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec de signer et de livrer, ou de faire en sorte que soient signés et livrés, tous les documents et de prendre toutes les mesures que ces personnes jugent nécessaires ou souhaitables pour donner effet à la présente résolution spéciale.

Dans l'hypothèse où les modifications proposées des statuts constitutifs de la Société sont approuvées par ses actionnaires, le capital-actions émis de la Société sera constitué exclusivement d'actions ordinaires conférant un (1) droit de vote par action.

Si vous n'avez pas donné d'instructions quant à la façon d'exercer les droits de vote rattachés à vos actions et que vous avez autorisé le fondé de pouvoir désigné à agir comme votre fondé de pouvoir, le fondé de pouvoir désigné votera **EN FAVEUR** de la résolution spéciale énoncée ci-dessus.

6 Examen des propositions d'actionnaires

Cette année, la Société a reçu en tout quatre propositions d'actionnaires de la part du Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« **MÉDAC** »), détenteur d'actions de la Société, ayant son siège social au 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, Canada.

Le texte intégral des quatre propositions soumises aux fins d'examen à l'assemblée est reproduit à l'annexe D de la présente circulaire, qui présente également les réponses de la Société.

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

LA DIRECTION VOUS
RECOMMANDE DE VOTER

CONTRE

CHACUNE DES
PROPOSITIONS
D'ACTIONNAIRES

COMMENT PROPOSER LA CANDIDATURE D'UN ADMINISTRATEUR AU CONSEIL

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

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

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

Candidats à l'élection au conseil d'administration

Cette année, le conseil propose la candidature de seize (16) administrateurs au conseil (les « candidats aux postes d'administrateur »). Chacun d'eux apporte un ensemble de compétences et d'habiletés et, en tant que groupe, ces personnes représentent un juste équilibre entre entrepreneuriat et expérience dans un poste de haute direction et expertise pour superviser nos activités et notre direction stratégique.

CONSEIL
D'ENTREPRENEURS

94 %

DE NOS CANDIDATS
AUX POSTES
D'ADMINISTRATEUR
ONT DE L'EXPÉRIENCE
EN ENTREPRENEURIAT

Profils des candidats aux postes d'administrateur

La section suivante présente le profil de chacun de nos candidats aux postes d'administrateur, y compris une description de son expérience et de ses compétences, de son occupation principale, de sa participation au conseil d'administration (le cas échéant), du nombre d'actions de la Société dont il est le propriétaire véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise, du nombre d'unités d'actions différées (les « UAD ») de la Société détenues, ainsi que des autres postes d'administrateur de sociétés ouvertes qu'il occupe. Les actions sont évaluées à 51,15 \$, soit le cours de clôture de nos actions à la Bourse de Toronto (la « TSX ») le 5 juillet 2022.

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

98,87 %
Moyenne des
votes EN
FAVEUR en
2021

61
Âge moyen

12 ans
Durée moyenne
du mandat

98,40 %
Moyenne des
présences aux
réunions du
conseil

56,25 %
Administrateurs
indépendants



Alain Bouchard, O.C., O.Q.
Fondateur et président exécutif du conseil, Alimentation Couche-Tard inc.

- Âge : 73 ans
- Non indépendant
- Administrateur depuis : 1988
- Votes en faveur – 2021 : 98,76 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

Alain Bouchard agit à titre de président exécutif du conseil d'Alimentation Couche-Tard depuis 2014, année où il a quitté, après 25 ans, ses fonctions de président et chef de la direction. M. Bouchard a ouvert son premier magasin d'accommodation au Québec en 1980 et a fondé les entreprises qui sont devenues Alimentation Couche-Tard. Il cumule plus de 45 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 de CGI inc. depuis 2013.

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

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

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

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

Participation aux comités	M. Bouchard ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société et président exécutif du conseil
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	CGI inc. (2013 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus ¹	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 123 219 953▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 6 302 700 596 \$ M. Bouchard respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable à titre de membre de la haute direction – voir la page 84 pour obtenir de plus amples renseignements.

¹À titre de membre de la haute direction, M. Bouchard gagne aussi des unités d'actions et des options d'achat d'actions – voir la page 71.



Louis Vachon, administrateur principal¹

Administrateur de sociétés

- Âge : 59 ans
- Indépendant
- Administrateur depuis : 2021
- Votes en faveur – 2021 : 97,32 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

Louis Vachon est administrateur de sociétés et associé exploitant chez J.C. Flowers & Co. Il a auparavant été président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada de juin 2007 à novembre 2021, où il travaillait depuis 1996 et où il a occupé divers postes de direction, notamment celui de chef de l'exploitation.

M. Vachon siège au conseil d'administration de Molson Coors entreprise de boissons depuis mai 2012. Il s'investit également auprès d'un grand nombre d'organismes à vocation sociale et culturelle.

M. Vachon est titulaire d'un baccalauréat en économie du Bates College et d'une maîtrise en finance internationale de la Fletcher School de l'Université Tufts. Il est également analyste financier agréé, CFA.

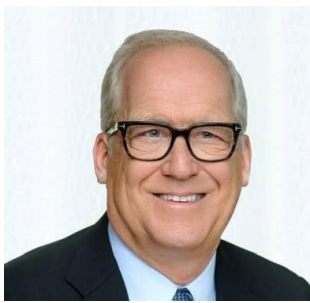
M. Vachon habite à Montréal, au Québec, au Canada. L'Université d'Ottawa, l'Université Bishop, l'Université Ryerson et l'Université Concordia lui ont décerné un doctorat honorifique. Il a été nommé PDG de l'année par le magazine *Canadian Business* en 2014 et Personnalité financière de l'année de 2012 et de 2014 par le journal *Finance et investissement*. M. Vachon a reçu le Prix du citoyen du monde, décerné par l'Association canadienne pour les Nations Unies. Il est Membre de l'Ordre du Canada et de l'Ordre de Montréal et est devenu Officier de l'Ordre national du Québec en 2019. Il a également reçu le titre de Lieutenant-colonel (H) des Fusiliers Mont-Royal.

Participation aux comités	s.o.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Molson Coors entreprise de boissons (mai 2012 à ce jour) – président du comité des finances

Appartenance commune à des conseils	Aucune
-------------------------------------	--------

Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 5 000■ Unités d'actions différées : 2 149■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 365 671 \$ <p>M. Vachon a jusqu'en 2026 pour respecter l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.</p>
----------------	---

¹ M. Vachon a été nommé administrateur principal avec prise d'effet le 28 juin 2022.



Jean Bernier Administrateur de sociétés

- Âge : 65 ans
- Indépendant
- Administrateur depuis : 2019
- Votes en faveur – 2021: 97,81 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

M. Bernier est membre du conseil de C&E Seafood Canada LP, une société fermée, depuis 2018. Il a également été membre du conseil de CrossAmerica Partners LP de 2017 jusqu'en 2019. M. Bernier est aussi membre du conseil de l'Institut économique de Montréal et a siégé au conseil de l'Association canadienne des carburants de 1999 à 2012, notamment à titre de président du conseil de 2007 à 2009.

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

Participation aux comités	Aucune
---------------------------	--------

Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
---	--------

Appartenance commune à des conseils	Aucune
-------------------------------------	--------

Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 41 126▪ Unités d'actions différées : 7 902▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 2 507 782 \$
----------------	--

M. Bernier respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Karinne Bouchard, CPA Administratrice de sociétés

- Âge : 43 ans
- Non indépendante
- Administratrice depuis : 2021
- Votes en faveur – 2021 : 98,33 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 75 %¹

Karinne Bouchard est administratrice de sociétés. Elle est membre du conseil d'administration du Groupe Stingray Inc. depuis février 2021, où elle siège également au comité d'audit de l'entreprise. Elle siège également au conseil d'administration de la Fondation Sandra et Alain Bouchard, qui offre un soutien financier aux organisations du milieu des arts et de la culture, de même qu'aux organisations qui apportent leur soutien aux personnes vivant avec une déficience intellectuelle afin de leur permettre d'atteindre leur plein potentiel. M^{me} Bouchard était auparavant chef global de la trésorerie et trésorière d'Alimentation Couche-Tard de 2013 à 2021.

M^{me} Bouchard siège également au conseil d'administration de Fillactive, organisme de bienfaisance établi au Québec dont la mission est d'amener les adolescentes à être actives pour la vie en offrant aux filles de 12 à 17 ans les outils et les ressources nécessaires pour y parvenir. M^{me} Bouchard est également membre du conseil d'administration du Conseil québécois du commerce de détail (CQCD). Le CQCD est une association qui représente la très grande majorité des entreprises du secteur du commerce de détail et de la distribution au Québec. Il a pour mission de représenter, promouvoir et valoriser ce secteur et de développer des moyens pour favoriser l'avancement de ses membres.

M^{me} Bouchard habite à Montréal, au Québec, au Canada. Elle est diplômée avec distinction de l'Université McGill et titulaire d'un baccalauréat en finances. Elle est également titulaire d'une maîtrise en finances de l'Université de Sherbrooke et détient le titre de comptable professionnelle agréée (CPA). Elle a obtenu le titre IAS.A attribué par l'Institut des administrateurs de sociétés.

Participation aux comités	s.o.
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Groupe Stingray Inc. (février 2021 à ce jour) – membre du comité d'audit
Appartenance commune à des conseils	M ^{me} Bouchard siège au conseil d'administration du Groupe Stingray Inc. aux côtés de M. Boyko
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 24 022■ Unités d'actions différées : 1 075■ Valeur de l'avoit en titres à risque : 1 283 712 \$ M ^{me} Bouchard respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.

¹ M^{me} Bouchard était en déplacement et n'a donc pu assister à la réunion spéciale du conseil du 31 janvier 2022.



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

- Âge : 52 ans
- Indépendant
- Administrateur depuis : 2017
- Votes en faveur – 2021 : 99,66 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

M. Boyko vit à Montréal, au Québec, au Canada. Diplômé avec grande distinction de l'Université McGill, il est titulaire d'un baccalauréat en commerce, avec spécialisation en comptabilité et en entrepreneuriat. M. Boyko est devenu comptable professionnel agréé (CPA) en 1997.

Participation aux comités	Comité d'audit (président)
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Groupe Stingray Inc. (2007 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	M. Boyko siège au conseil du Groupe Stingray Inc. aux côtés de M ^{me} Bouchard
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 33 300▪ Unités d'actions différées : 19 052▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 2 677 805 \$ M. Boyko respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Jacques D'Amours Cofondateur, administrateur de sociétés

- Âge : 65 ans
- Non indépendant
- Administrateur depuis : 1988
- Votes en faveur – 2021 : 98,78 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

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

Participation aux comités	M. D'Amours ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 60 678 478▪ Unités d'actions différées : 26 856▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 3 105 077 834 \$ M. D'Amours respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Janice L. Fields Administratrice de sociétés

- Âge : 66 ans
- Indépendante
- Administratrice depuis : 2020
- Votes en faveur – 2021 : 99,91 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

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

M^{me} Fields a été nommée au palmarès des 100 femmes les plus influentes dans le monde du magazine *Forbes* et au palmarès des 50 femmes d'affaires les plus influentes du magazine *Fortune*. M^{me} Fields habite à Naples, en Floride, aux États-Unis.

Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Chico's FAS, Inc. (2013 à ce jour) – présidente du comité de gouvernance et des mises en candidature Welbilt Inc. (2018 à ce jour) – membre du comité des mises en candidature et de la gouvernance, membre du comité de rémunération
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : néant■ Unités d'actions différées : 6 021■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 307 974 \$ M ^{me} Fields a jusqu'en 2025 pour respecter l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Eric Fortin Président de Kastellō Immobilier Inc.

- Âge : 50 ans
- Non indépendant
- Administrateur depuis : 2021
- Votes en faveur – 2021 : s.o.
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

Eric Fortin est président de Kastellō Immobilier Inc., société d'investissement qui se concentre principalement sur l'immobilier résidentiel au Québec depuis 2018. M. Fortin possède plus de 25 ans d'expérience en gestion d'entreprises, dont 13 ans auprès d'Alimentation Couche-Tard inc., où il a entrepris sa carrière en tant que gérant de magasins de 1995 à 1997, pour devenir directeur de marché de 1997 à 2000. Il a, par la suite, été nommé au poste de directeur des opérations de 2000 à 2007, puis a finalement occupé le poste de directeur du merchandising de 2007 à 2008. Également, M. Fortin a acquis et géré plusieurs entreprises au cours de sa carrière.

M. Fortin fait du bénévolat à titre de membre du conseil d'administration et est trésorier de la Maison La Source Bleue, un organisme sans but lucratif qui offre, depuis 2015, des soins de fin de vie gratuits aux adultes atteints d'un cancer ou d'une maladie en phase terminale. De plus, M. Fortin est membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Hôpital Charles-Lemoyne depuis 2018. Il copréside également la vente aux enchères virtuelle de La Cave à vin des philanthropes, qui recueille des fonds pour la santé mentale des jeunes.

M. Fortin vit à Longueuil, au Québec, au Canada. Il est diplômé de l'Université McGill et est titulaire d'un baccalauréat en commerce, concentration en marketing.

Participation aux comités	Aucune
---------------------------	--------

Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
---	--------

Appartenance commune à des conseils	Aucune
-------------------------------------	--------

Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 313 597■ Unités d'actions différées : 1 340■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 16 109 028 \$
----------------	--

M. Fortin respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Richard Fortin Cofondateur, administrateur de sociétés

- Âge : 73 ans
- Non indépendant
- Administrateur depuis : 1988
- Votes en faveur – 2021 : 98,76 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

M. Fortin a siégé au conseil de Transcontinental inc. de 2004 à 2018, où il était administrateur principal et président du comité d'audit, et de la Banque Nationale du Canada de 2013 à 2018, où il siégeait comme président du comité de gestion des risques et membre du comité d'audit. M. Fortin a aussi siégé au conseil de Rona inc. de 2009 à 2013 et au conseil 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.

Participation aux comités	M. Fortin ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 31 840 149■ Unités d'actions différées : 55 078■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 631 440 861 \$ M. Fortin respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Brian Hannasch

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

- Âge : 55 ans
- Non indépendant
- Administrateur depuis : 2014
- Votes en faveur – 2021 : 99,68 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

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

En 2022, M. Hannasch a été intronisé au Temple de la renommée du commerce de l'accommodation par le magazine *Convenience Store News*. Il a été nommé Leader de l'année dans le commerce de détail pour 2021 par Winsight Media et Dirigeant de l'année dans le commerce de détail pour 2019 par un groupe de leaders de premier plan de l'industrie du commerce de l'accommodation de *Convenience Store News*. De plus, il a été nommé chef de la direction de l'année par *The Globe and Mail* en 2016 et est membre du conseil d'administration de l'Association for Convenience & Fuel Retailing (NACS) depuis 2016 et d'AutoZone, Inc. depuis février 2022.

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.

Participation aux comités	M. Hannasch ne siège à aucun comité puisqu'il est le chef de la direction de la Société
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	AutoZone, Inc. (2022 à ce jour) – membre du comité de rémunération
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus ¹	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 921 956■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 47 158 049 \$ M. Hannasch respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable à titre de membre de la haute direction – voir la page 84 pour obtenir de plus amples renseignements.

¹À titre de membre de la haute direction, M. Hannasch gagne aussi des unités d'actions et des options d'achat d'actions – voir la page 71.



Mélanie Kau Entrepreneure

- Âge : 60 ans
- Indépendante
- Administratrice depuis : 2006
- Votes en faveur – 2021 : 97,48 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

M^{me} Kau est membre du conseil d'administration d'Aéroports de Montréal et préside son comité de gouvernance et des ressources humaines. Elle siège également au conseil d'une société fermée responsable de la construction d'un réseau de cliniques de fertilité en Amérique du Nord, où elle agit en tant que représentante du conseil pour ovo fertilité.

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

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

Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (présidente)
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : néant▪ Unités d'actions différées : 158 070▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 8 085 281 \$ M ^{me} Kau respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Marie-Josée Lamothe Présidente, Tandem International

- Âge : 54 ans
- Indépendante
- Administratrice depuis : 2019
- Votes en faveur – 2021 : 99,91 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

Marie-Josée Lamothe possède plus de 25 ans d'expérience dans le domaine concurrentiel des produits numériques et de consommation (Google, L'Oréal, Procter & Gamble). Elle est particulièrement reconnue pour son expertise en matière de déploiement de marques à l'échelle mondiale et de transformation numérique. Elle est présidente de Tandem International, société de services-conseils spécialisée dans l'évolutivité omnicanale depuis août 2018.

M^{me} Lamothe est également professeure praticienne à l'Université McGill (Faculté de gestion Desautels) et directrice du Centre Dobson pour l'entrepreneuriat de McGill, dont la mission est de transformer l'innovation de l'université en entreprises en phase de démarrage viables dirigées par des entrepreneurs mondiaux.

De 2014 à 2018, elle a occupé le poste de directrice générale chez Google Canada où elle a supervisé les pratiques de mise en marché de 14 industries. De 2002 à 2014, elle a occupé plusieurs postes de haute direction chez L'Oréal, où elle a été directrice du marketing international en France, puis chef du marketing et chef des communications au Canada.

M^{me} Lamothe siège aux conseils d'administration de Lightspeed Commerce, du Mouvement Desjardins et du Fonds de placement immobilier RioCan, et elle a été membre du conseil du Groupe Jean Coutu (PJC) inc. de juillet 2016 jusqu'à sa privatisation en mai 2018. Au cours des dernières années, elle a été nommée par le Conseil du Trésor du Canada à des comités ministériels d'audit, dont ceux d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) et de l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), et elle a été nommée par le commissaire de l'Agence du revenu du Canada (ARC) à son comité consultatif externe. M^{me} Lamothe a également été nommée au Conseil consultatif sur l'économie et l'innovation du gouvernement du Québec en 2017 et a été membre du Comité d'examen multidisciplinaire des chaires de recherche Canada 150, qui vise à attribuer des chaires de recherche auprès des universités canadiennes et à améliorer la réputation du Canada en tant que centre mondial d'excellence dans le domaine des sciences, de la recherche et de l'innovation.

M^{me} Lamothe est lauréate du prix d'excellence Desautels de l'Université McGill, qui est décerné aux personnes qui représentent un modèle à émuler pour les étudiants en raison de leurs études, de leur carrière et de leurs contributions philanthropiques. Elle est titulaire d'un diplôme honorifique qui lui a été décerné par l'Université de Montréal pour sa contribution à l'avancement de notre société. Elle a été reconnue par Boardlist comme l'une des 10 femmes les plus influentes en technologie au Canada et nommée l'une des personnalités marketing de l'année au Canada par le magazine *Strategy*. *InfoPresse* l'a nommée personnalité de l'année au Québec et elle a été reconnue comme l'une des 100 femmes les plus influentes du Canada par le *Financial Post* et Canada's Marketers of the Year par le magazine *Strategy*. M^{me} Lamothe est reconnue par les magazines américains *Forbes* et *Social Media* comme l'une des sommités du marketing en Amérique du Nord à suivre sur les réseaux sociaux et l'une des 40 leaders d'influence canadiens sur la scène internationale selon le classement du magazine *Canadian Business*.

M^{me} Lamothe habite à Montréal, au Québec, au Canada. Elle est titulaire d'un baccalauréat avec double spécialisation en économie et en mathématiques (avec distinction) de l'Université de Montréal et a suivi le programme de gestion de L'Oréal à l'INSEAD. Elle a obtenu une certification du MIT Sloan & MIT CSAIL Artificial Intelligence : AI Implications for Business Strategy (2020), une certification de la Said Business School de l'Université d'Oxford en cybersécurité pour les chefs d'entreprises (2021) et une certification de la NASBA (National Association of State Boards of Accountancy) en évaluation des risques en cybersécurité (2021).

Participation aux comités	Comité d'audit
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Lightspeed Commerce (2018 à ce jour) – présidente du comité de rémunération, de mise en candidature et de gouvernance, et membre du comité du risque Mouvement Desjardins (2019 à ce jour) – membre de la commission Gestion des risques Fonds de placement immobilier RioCan (2022 à ce jour)
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 12 910▪ Unités d'actions différées : 9 479▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 145 197 \$ M ^{me} Lamothe respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Monique F. Leroux, C.M., O.Q., FCPA Administratrice de sociétés

- Âge : 67 ans
- Indépendante
- Administratrice depuis : 2015
- Votes en faveur – 2021 : 99,75 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

Monique Leroux est administratrice de sociétés et a une grande expérience en affaires. Elle a été présidente du conseil et chef de la direction du Mouvement Desjardins de 2008 à 2016. M^{me} Leroux a agi à titre de présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec de 2016 à 2020. Elle est administratrice indépendante des conseils de BCE/Bell et du Groupe Michelin. Elle agit également à titre de conseillère principale non membre de la direction auprès de Corporation Fiera Capital. En 2020, elle a aussi été nommée présidente du Conseil sur la stratégie industrielle du Canada et elle est membre du Groupe de travail sur l'investissement d'impact soutenu par le G7, où elle représente le Canada.

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

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

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

Participation aux comités	Comité d'audit
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	BCE/Bell (2016 à ce jour) – présidente du comité de gouvernance et de mise en candidature et membre du comité d'audit Groupe Michelin (2015 à ce jour) – présidente du comité ESG et membre du comité d'audit
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 2 500▪ Unités d'actions différées : 25 111▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 412 303 \$ M ^{me} Leroux respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Réal Plourde

Cofondateur, administrateur de sociétés

- Âge : 71 ans
- Non indépendant
- Administrateur depuis : 1988
- Votes en faveur – 2021 : 98,76 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

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

M. Plourde habite à Westmount, au Québec, au Canada. Il est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires 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.

Participation aux comités	M. Plourde ne siège à aucun comité puisqu'il est un cofondateur de la Société
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Aucune
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 21 382 205▪ Unités d'actions différées : 26 774▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 095 069 276 \$ M. Plourde respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Daniel Rabinowicz Administrateur de sociétés

- Âge : 71 ans
- Indépendant
- Administrateur depuis : 2013
- Votes en faveur – 2021 : 99,12 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

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

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

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

Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Reitmans (Canada) Limitée (2012 à ce jour) – président et membre du comité de planification stratégique
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">▪ Actions de catégorie A : 13 147▪ Unités d'actions différées : 20 068▪ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 698 947 \$ M. Rabinowicz respecte l'exigence en matière d'actionnariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.



Louis Têtu

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

- Âge : 58 ans
- Indépendant
- Administrateur depuis : 2019
- Votes en faveur – 2021 : 99,12 %
- Présence aux réunions – Exercice 2022 : 100 %

Louis Têtu est un entrepreneur et dirigeant d'entreprise de grande renommée. Il possède 30 ans d'expérience liée aux entreprises technologiques internationales. M. Têtu est président du conseil et chef de la direction de Coveo Solutions inc. (TSX : CVO), fournisseur mondial de solutions d'affaires fondées sur l'intelligence artificielle pour des applications liées au commerce électronique, au service client et aux milieux de travail. Avant Coveo, M. Têtu avait cofondé Taleo Corporation, le principal fournisseur international de logiciels infonuagiques pour la gestion des talents et du capital humain, qui avait été inscrite au NASDAQ en 2005 puis acquise par la suite par Oracle en contrepartie de 1,9 G\$ US en 2012. M. Têtu a été chef de la direction et président du conseil de cette entreprise de sa fondation en 1999 jusqu'en 2007.

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

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

En 1997, M. Têtu a été honoré par l'Université Laval pour sa contribution sociale et ses réalisations en affaires. Il a été deux fois lauréat régional du prix de l'entrepreneur de l'année d'Ernst & Young et s'est classé parmi les lauréats nationaux en 2021.

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

Participation aux comités	Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise
Participation à d'autres conseils et comités de sociétés ouvertes	Coveo Solutions inc. (2008 à ce jour) – président du conseil
Appartenance commune à des conseils	Aucune
Titres détenus	<ul style="list-style-type: none">■ Actions de catégorie A : 26 114■ Unités d'actions différées : 9 193■ Valeur de l'avoir en titres à risque : 1 805 953 \$ M. Têtu respecte l'exigence en matière d'actionariat qui lui est applicable – voir la page 41 pour obtenir de plus amples renseignements.

Aptitudes de nos administrateurs

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 tableau qui suit présente un résumé de la présence des administrateurs et des membres des comités aux réunions du conseil pour la période allant du 26 avril 2021 au 24 avril 2022 :

	Réunions de comités					Taux de présence global en 2022
	Réunions du conseil	Audit	Ressources humaines et régie d'entreprise	Comité spécial du conseil – Rachat d'actions spécial		
Alain Bouchard ¹	7 sur 7 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Mélanie Kau	8 sur 8 (100 %)	-	4 sur 4 (100 %)	-	-	100 %
Jean Bernier	8 sur 8 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Karine Bouchard ^{1, 2}	3 sur 4 (75 %)	-	-	-	-	75 %
Eric Boyko	8 sur 8 (100 %)	5 sur 5 (100 %)	-	3 sur 3 (100 %)	-	100 %
Jacques D'Amours	8 sur 8 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Janice L. Fields	8 sur 8 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Eric Fortin	2 sur 2 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Richard Fortin	8 sur 8 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Brian Hannasch	8 sur 8 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Marie-Josée Lamothe	8 sur 8 (100 %)	5 sur 5 (100 %)	-	3 sur 3 (100 %)	-	100 %
Monique F. Leroux	8 sur 8 (100 %)	5 sur 5 (100 %)	-	3 sur 3 (100 %)	-	100 %
Réal Plourde	8 sur 8 (100 %)	-	-	-	-	100 %
Daniel Rabinowicz	8 sur 8 (100 %)	-	4 sur 4 (100 %)	-	-	100 %
Louis Têtu	8 sur 8 (100 %)	-	4 sur 4 (100 %)	-	-	100 %
Louis Vachon	5 sur 5 (100 %)	-	-	-	-	100 %

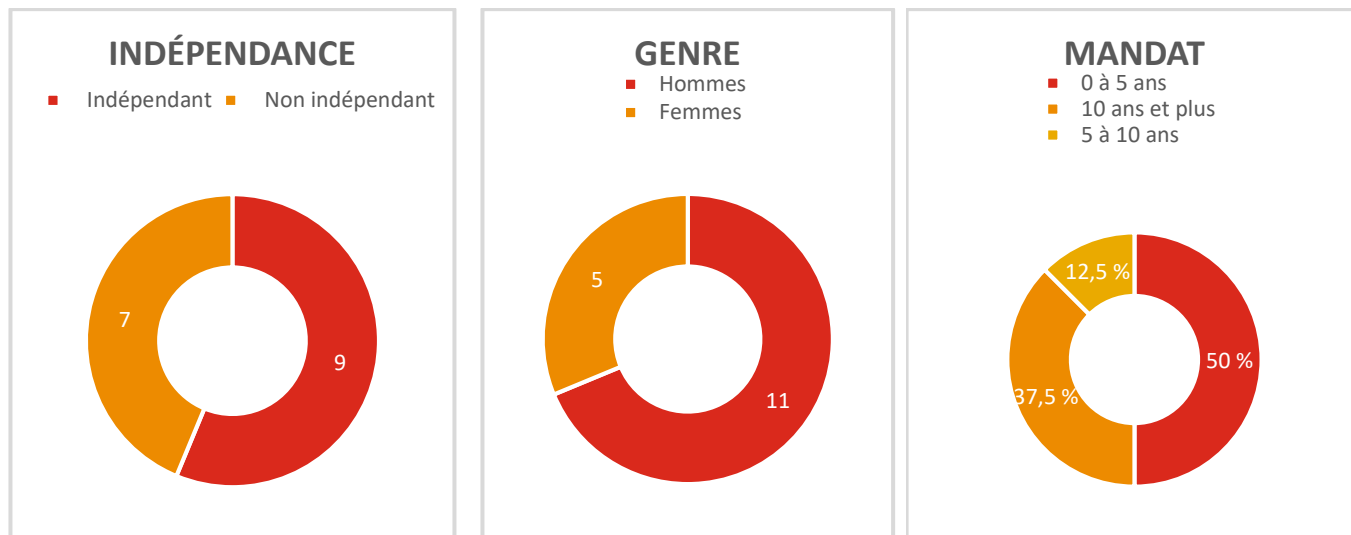
¹ M. Bouchard et M^{me} Bouchard n'ont pas participé à la réunion spéciale du conseil qui avait été convoquée pour discuter du rachat d'actions spécial en raison d'un conflit d'intérêts.

² M^{me} Bouchard était en déplacement et n'a donc pu assister à la réunion spéciale du conseil du 31 janvier 2022.

Former un conseil équilibré

Nous sommes d'avis qu'une diversité de profils d'administrateur 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 parties prenantes.

Les graphiques ci-après sont une représentation visuelle de la diversité des candidats aux postes d'administrateur cette année. Vous trouverez des renseignements sur chacun des candidats aux postes d'administrateur dans leurs profils présentés aux pages précédentes et vous pouvez en apprendre davantage sur nos pratiques en matière de gouvernance eu égard à la composition de notre conseil, au processus de mise en candidature des membres du conseil et à l'évaluation de celui-ci à compter de la page 44.



Indépendance

Le conseil est constitué à hauteur de 56 % d'administrateurs indépendants. Pour veiller à ce que le conseil fonctionne de façon indépendante, nous avons un administrateur principal qui rencontre les administrateurs indépendants à huis clos à chacune des réunions du conseil.

Quatre des candidats aux postes d'administrateur, y compris les fondateurs et le président exécutif du conseil, ne sont pas indépendants puisqu'ils sont les cofondateurs de la Société. M. Hannasch n'est pas indépendant parce qu'il est notre président et chef de la direction (le « **chef de la direction** »). M^{me} Bouchard n'est pas indépendante parce qu'elle est la fille de M. Alain Bourchard et M. Éric Fortin n'est pas indépendant du fait qu'il est le fils de M. Richard Fortin.

Les neuf autres candidats aux postes d'administrateur sont indépendants, au sens des règles des ACVM sur le comité d'audit, puisque aucun d'entre eux n'a de relation importante directe ou indirecte avec la Société. En outre, de l'avis raisonnable du conseil, ils sont indépendants au sens des lois, des règlements et des exigences d'inscription à la cote applicables auxquels la Société est assujettie.

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

Nom	Indépendant	Non indépendant	Raison de la non-indépendance
Alain Bouchard		✓	M. Bouchard est l'un des cofondateurs de la Société
Mélanie Kau	✓		
Jean Bernier	✓		
Karine Bouchard		✓	M ^{me} Bouchard est la fille de M. Alain Bouchard
Eric Boyko	✓		
Jacques D'Amours		✓	M. D'Amours est l'un des cofondateurs de la Société
Janice L. Fields	✓		
Eric Fortin		✓	M. Fortin est le fils de M. Richard Fortin
Richard Fortin		✓	M. Fortin est l'un des cofondateurs de la Société
Brian Hannasch		✓	M. Hannasch est président et chef de la direction de la Société
Marie-Josée Lamothe	✓		
Monique F. Leroux	✓		
Réal Plourde		✓	M. Plourde est l'un des cofondateurs de la Société
Daniel Rabinowicz	✓		
Louis Têtu	✓		
Louis Vachon	✓		

Autres renseignements concernant les candidats aux postes d'administrateur

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

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

M. Richard Fortin et M. Éric Fortin ont été administrateurs 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 et l'insolvabilité* (Canada) qui a été approuvée par la Cour le 8 septembre 2016.

M. Boyko était administrateur de Bouclair inc. du 10 décembre 2014 au 1^{er} juin 2020. Le 11 novembre 2019, Bouclair inc. et Bouclair International inc. (« **Bouclair** ») ont chacune déposé un avis d'intention de faire une proposition concordataire auprès de leurs créanciers en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada). Le 11 mai 2020, Bouclair a déposé une proposition à ses créanciers auprès du Bureau du surintendant des faillites Canada et le 22 mai 2020, la Cour supérieure du Québec a rendu une ordonnance accueillant la requête visant l'approbation d'une transaction entre Bouclair en qualité de vendeur, et Investissements Alston Inc., en qualité d'acheteur. Le 17 juillet 2020, la Cour supérieure du Québec a rendu une ordonnance nommant Restructuration Deloitte inc. en qualité de séquestre en vertu de l'article 243 de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*. Le 12 août 2020, la Cour supérieure du Québec a homologué la proposition modifiée de Bouclair.

M^{me} Lamothe était administratrice de Reitmans (Canada) Limitée (« **Reitmans** ») jusqu'au 30 août 2019 ainsi qu'administratrice du Groupe Aldo inc. (« **Aldo** ») jusqu'au 31 décembre 2019. En 2020, en raison de l'incidence de la COVID sur le secteur du commerce de détail, Reitmans et Aldo ont volontairement demandé la protection contre leurs créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) le 19 mai 2020 et le 6 mai 2020, respectivement. Le 4 janvier 2022, Reitmans a obtenu une ordonnance d'homologation de la Cour supérieure du Québec concernant la distribution du montant du règlement aux créanciers de Reitmans.

M. Rabinowicz est actuellement président du conseil de Reitmans et siège à son comité de planification stratégique. Reitmans a volontairement demandé la protection contre les créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) le 6 mai 2020 et le 4 janvier 2022, elle a obtenu une ordonnance d'homologation de la Cour supérieure du Québec concernant la distribution du montant du règlement aux créanciers de Reitmans.

Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction

Nous pouvons, dans le cours normal des activités, consentir des prêts à nos administrateurs, dirigeants et autres employés, si ces prêts respectent les exigences des lois et des règlements et s'ils sont consentis selon les modalités du marché. En date du 5 juillet 2022, aucun prêt n'était en cours.

Rémunération des administrateurs

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

Notre politique de rémunération à l'intention des administrateurs

Notre politique de rémunération à l'intention des administrateurs pour l'exercice 2022 était la suivante :

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

Surveillance et étalonnage

Le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **comité RHRE** ») est chargé par le conseil d'examiner la rémunération des administrateurs non membres de la direction et de faire des recommandations au conseil afin que cette rémunération soit établie de manière équitable en tenant compte des responsabilités et des risques associés à l'exercice des fonctions d'administrateur. Dans le cadre de cet examen, le comité RHRE retient régulièrement les services d'un consultant en rémunération externe pour réaliser une analyse comparative de la rémunération des administrateurs non membres de la direction de la Société par rapport à la médiane de la rémunération versée par un groupe de référence composé de sociétés issues des secteurs du commerce de détail et de la fabrication d'aliments. Toutes les sociétés composant le groupe de référence exercent des activités en Amérique du Nord, affichent des revenus annuels allant de 6 milliards \$ US à 138 milliards \$ US ainsi qu'une capitalisation boursière allant de 8 milliards \$ US à 111 milliards \$ US et sont actives dans des secteurs comparables ou connexes, à savoir le commerce de détail alimentaire, les magasins de marchandises générales, le raffinage et la commercialisation de pétrole et de gaz ou les restaurants. Pour en savoir plus sur nos groupes de référence en matière de rémunération et sur la façon dont nous effectuons l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction, veuillez consulter la page 83.

En fonction des résultats de l'analyse comparative, le comité RHRE recommande ensuite au conseil tout ajustement de la rémunération des administrateurs non membres de la direction qui pourrait être nécessaire ou approprié pour atteindre les objectifs du programme de rémunération des administrateurs de la Société.

Au cours de l'exercice 2020, en se fondant sur le rapport préparé par notre consultant en rémunération externe, soit Willis Towers Watson, le comité RHRE a recommandé au conseil d'éliminer les jetons de présence de la structure de la rémunération du fait qu'il s'agit d'une pratique de moins en moins retenue sur le marché et d'adopter une approche de rémunération annuelle fixe à l'intention de ses administrateurs non membres de la haute direction. Parallèlement à ces modifications apportées à la structure de la rémunération, au cours de l'exercice 2021, la rémunération forfaitaire des administrateurs a été majorée de 70 000 \$ payable sur une période de deux ans (permettant un versement jusqu'à concurrence de 50 % en espèces et de 50 % en UAD). Au cours de l'exercice 2022, la rémunération forfaitaire des administrateurs est donc passée de 145 000 \$ à 180 000 \$. La rémunération forfaitaire versée en sus pour le poste d'administrateur principal est demeurée à 35 000 \$, et celle versée en sus pour les présidents de comité et les membres de comité est demeurée à 33 000 \$ et à 13 000 \$, respectivement.

Rémunération forfaitaire annuelle

Le tableau ci-dessous présente la rémunération forfaitaire annuelle payable aux administrateurs non membres de la direction au cours de l'exercice 2022 :

Exercice 2022	Rémunération forfaitaire des administrateurs
Poste d'administrateur	180 000 \$
Poste d'administrateur principal	215 000 \$
Rémunération forfaitaire de la présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise	213 000 \$
Rémunération forfaitaire du président du comité d'audit	213 000 \$
Rémunération forfaitaire des membres de comité	193 000 \$

Régime d'unités d'actions différées

La Société a adopté un régime d'UAD (le « **RUAD** ») qui permet aux administrateurs non membres de la direction, entre autres, d'aligner leurs intérêts économiques sur ceux des actionnaires de la Société et de les aider à respecter les exigences des lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société.

À moins qu'il n'en soit décidé autrement, les UAD sont acquises dès leur attribution. Toutefois, aucun administrateur qui détient des UAD n'a le droit de recevoir quelque paiement que ce soit aux termes du RUAD avant la date à laquelle il cesse d'être un administrateur admissible (et il ne doit pas à ce moment-là être un employé de la Société), y compris en raison de son décès, de son invalidité, de son départ à la retraite ou de sa démission. Les administrateurs admissibles reçoivent au moins 50 % de leur rémunération en UAD, et le nombre exact de celles-ci est calculé d'après la valeur marchande des actions de catégorie A à la date de l'attribution. Les UAD peuvent seulement être rachetées contre espèces, le montant en dollars étant calculé d'après la valeur marchande des actions de catégorie A à la date du versement.

Des renseignements détaillés sur le RUAD figurent à l'annexe C de la présente circulaire.

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.

Exigences en matière d'actionnariat des administrateurs non membres de la direction

Conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société, les administrateurs sont tenus d'acquérir, sur une période de cinq ans, un montant en actions et/ou en UAD dont la valeur correspond à quatre fois leur rémunération forfaitaire annuelle à titre d'administrateur et, par la suite, de maintenir cet actionnariat minimal pendant la durée de leur mandat d'administrateur. Suivant la mise en œuvre des modifications apportées à la rémunération des administrateurs non membres de la direction avec prise d'effet en 2021, la valeur totale des actions et/ou des UAD de l'administrateur non membre de la direction a été portée à au moins 720 000 \$.

Le tableau ci-après indique le nombre total d'actions de catégorie A ainsi que d'UAD détenues par chaque administrateur non membre de la direction au 24 avril 2022. La valeur totale détenue par chaque administrateur non membre de la direction est calculée d'après le cours de clôture des actions de catégorie A à la TSX le 22 avril 2022, dernier jour de bourse de l'exercice 2022, soit 56,68 \$.

	Actions de catégorie A	UAD ¹	Valeur totale au 24 avril 2022	Respecte l'exigence en matière d'actionnariat	Date à laquelle l'exigence en matière d'actionnariat doit être respectée
Mélanie Kau	-	156 684	8 880 849 \$	oui	Exigence respectée
Jean Bernier	31 126	7 103	2 166 820 \$	oui	Exigence respectée
Karinne Bouchard	27 522	681	1 598 546 \$	oui	Exigence respectée
Eric Boyko ²	31 300	18 089	2 799 369 \$	oui	Exigence respectée
Jacques D'Amours	60 736 678	26 021	3 444 029 779 \$	oui	Exigence respectée
Janice Fields ³	-	5 226	296 210 \$	non	Avril 2027
Eric Fortin	309 955	555	17 599 707 \$	oui	Exigence respectée
Richard Fortin	31 840 149	54 187	1 807 770 964 \$	oui	Exigence respectée
Marie-Josée Lamothe ⁴	12 910	8 621	1 220 377 \$	oui	Exigence respectée
Monique F. Leroux	2 500	24 223	1 514 660 \$	oui	Exigence respectée
Réal Plourde	21 382 205	25 939	1 213 413 602 \$	oui	Exigence respectée
Daniel Rabinowicz	13 147	19 189	1 832 804 \$	oui	Exigence respectée
Louis Têtu ⁵	3 600	8 336	1 952 626 \$	oui	Exigence respectée
Louis Vachon ⁶	5 000	1 365	360 768 \$	non	Avril 2027

¹ Comprend les équivalents de dividendes gagnés sur les UAD.

² Parmi ses actions de catégorie A, M. Boyko en détient 27 800 par l'intermédiaire de sa société de portefeuille.

³ M^{me} Fields a jusqu'en septembre 2025 pour respecter l'exigence en matière d'actionnariat initiale de 580 k\$, jusqu'en avril 2025 pour atteindre l'exigence de 720 k\$, jusqu'en avril 2026 pour atteindre l'exigence de 820 k\$ et jusqu'en avril 2027 pour atteindre l'exigence de 920 k\$ compte tenu des augmentations de la rémunération.

⁴ Parmi ses actions de catégorie A, M^{me} Lamothe en détient 2 048 par l'intermédiaire de sa société de portefeuille.

⁵ Parmi ses actions de catégorie A, M. Têtu en détient 22 514 par l'intermédiaire de sa société de portefeuille.

⁶ M. Vachon a jusqu'en septembre 2026 pour respecter son exigence en matière d'actionnariat initiale de 720 k\$, jusqu'en avril 2026 pour atteindre l'exigence de 820 k\$ et jusqu'en avril 2027 pour atteindre l'exigence de 920 k\$ compte tenu des augmentations de la rémunération.

Les administrateurs ne peuvent acheter des instruments financiers qui visent à couvrir ou compenser une baisse de la valeur marchande des actions détenues aux fins de l'exigence en matière d'actionnariat des administrateurs. Alain Bouchard, à titre de président exécutif du conseil, et Brian Hannasch, à titre de président et chef de la direction, sont tenus de respecter l'exigence en matière d'actionnariat applicable aux membres de la haute direction (se reporter à la rubrique « Exigence en matière d'actionnariat applicable aux membres de la haute direction » à la page 84 pour de plus amples renseignements).

Tableau de la rémunération des administrateurs non membres de la direction

Le tableau ci-dessous présente en détail la rémunération totale gagnée au cours de l'exercice 2022 par les administrateurs non membres de la direction au 24 avril 2022. Nous avons calculé le nombre d'UAD attribuées au titre de la rémunération forfaitaire des

administrateurs en divisant le montant en dollars de l'attribution par le cours moyen pondéré de nos actions à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date du versement.

	Honoraires gagnés				Autre rémunération	Rémunération totale	Répartition de la rémunération	
	Conseil	Administrateur principal	Comité				en espèces	en UAD
			président	membre				
Mélanie Kau ¹	180 000 \$	35 000 \$	33 000 \$	—	—	248 000 \$	—	248 000 \$
Jean Bernier	180 000 \$	—	—	—	—	180 000 \$	—	180 000 \$
Karinne Bouchard ²	111 429 \$	—	—	—	—	111 429 \$	55 714 \$	55 715 \$
Eric Boyko ³	180 000 \$	—	33 000 \$	—	—	213 000 \$	—	213 000 \$
Jacques D'Amours	180 000 \$	—	—	—	—	180 000 \$	—	180 000 \$
Janice Fields	180 000 \$	—	—	—	—	180 000 \$	—	180 000 \$
Eric Fortin ⁴	72 321 \$	—	—	—	—	72 321 \$	—	72 321 \$
Richard Fortin	180 000 \$	—	—	—	75 000 \$ ⁸	255 000 \$	75 000 \$	180 000 \$
Marie-Josée Lamothe ⁵	180 000 \$	—	—	13 000 \$	—	193 000 \$	—	193 000 \$
Monique F. Leroux ⁵	180 000 \$	—	—	13 000 \$	—	193 000 \$	—	193 000 \$
Réal Plourde	180 000 \$	—	—	—	75 000 \$ ⁸	255 000 \$	75 000 \$	180 000 \$
Daniel Rabinowicz ⁶	180 000 \$	—	—	13 000 \$	—	193 000 \$	79 000 \$	114 000 \$
Louis Têtu ⁶	180 000 \$	—	—	13 000 \$	—	193 000 \$	—	193 000 \$
Louis Vachon ⁷	111 429 \$	—	—	—	—	111 429 \$	—	111 429 \$
Total						2 578 179 \$		

¹ M^m Kau était administratrice principale et présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise au cours de l'exercice 2022. Elle a quitté son poste d'administratrice principale avec prise d'effet le 28 juin 2022, mais demeure présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

² M^{me} Bouchard a été nommée au conseil le 1^{er} septembre 2021 et sa rémunération forfaitaire a été établie au pro rata. Elle a choisi de recevoir la moitié de sa rémunération forfaitaire en espèces.

³ M. Boyko est président du comité d'audit.

⁴ M. Eric Fortin a été nommé au conseil le 23 novembre 2021 et sa rémunération forfaitaire a été établie au prorata.

⁵ M^{me} Lamothe et M^{me} Leroux sont membres du comité d'audit.

⁶ M. Rabinowicz et M. Têtu sont membres du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise.

⁷ M. Vachon a été nommé au conseil le 1^{er} septembre 2021 et sa rémunération forfaitaire a été établie au prorata. Il a été nommé administrateur principal avec prise d'effet le 28 juin 2022.

⁸ MM. Fortin et Plourde ont chacun reçu une somme additionnelle de 75 000 \$ pour des services de consultation, somme qui a été versée à leur société respective.

Attributions en vertu d'un plan incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice 2022

Le tableau ci-dessous présente la valeur globale en dollars qui aurait été réalisée si les UAD émises au cours de l'exercice 2022 avaient été payées en espèces à la date d'attribution.

	Attributions fondées sur des options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Valeur gagnée au cours de l'exercice
Mélanie Kau	—	248 000 \$	—
Jean Bernier	38 313 \$	180 000 \$	—
Karinne Bouchard	—	55 715 \$	—
Eric Boyko	—	213 000 \$	—
Jacques D'Amours	—	180 000 \$	—
Janice Fields	—	180 000 \$	—

	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
Eric Fortin	—	72 321 \$	—
Richard Fortin	—	180 000 \$	—
Marie-Josée Lamothe	—	193 000 \$	—
Monique F. Leroux	—	193 000 \$	—
Réal Plourde	—	180 000 \$	—
Daniel Rabinowicz	—	193 000 \$	—
Louis Têtu	—	193 000 \$	—
Louis Vachon	—	111 429 \$	—

Modifications à venir touchant la rémunération des administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2023

Suivant l'examen du programme de rémunération des administrateurs non membres de la direction fait par le comité RHRE et dans le but de veiller à ce que la rémunération du conseil soit concurrentielle et permette à la Société de recruter au besoin de futurs membres du conseil sur tous nos marchés principaux, le conseil a approuvé une majoration annuelle de 50 000 \$ étalée sur une période de deux ans pour chacun de ses membres, de même qu'une augmentation de 5 000 \$ pour l'administrateur principal, de 5 000 \$ pour le président du comité d'audit et de 5 000 \$ pour le président du comité RHRE. La rémunération de base annuelle de chaque membre du conseil sera de 205 000 \$ pour l'exercice 2023 et de 230 000 \$ pour l'exercice 2024.

Pour les besoins du calcul des exigences aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, l'exigence correspondant à quatre fois la rémunération forfaitaire annuelle dans un délai de cinq ans à compter la nomination demeure en place.

Pour les besoins du calcul des exigences aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat en ce qui a trait à la portion majorée de 50 000 \$ étalée sur deux ans, l'exigence relative à cette portion devra être atteinte dans un délai de quatre ans à compter de la date de prise d'effet de la majoration.

Nos pratiques en matière de gouvernance

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 nous assurer d'avoir une surveillance efficace de la direction et de nos affaires, et de faire en sorte 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. La Société a adopté certaines politiques et procédures afin que soient maintenues des pratiques de gouvernance efficaces. Nos lignes directrices en matière de gouvernance et la délégation de pouvoirs fournissent un cadre d'autorité et de responsabilité permettant au conseil et à la direction de prendre des décisions efficaces et en temps opportun dans un souci de création de valeur pour les actionnaires tout en respectant les lois applicables et l'engagement de la Société à l'égard de la conduite éthique, l'intégrité et la transparence.

Un exemplaire de nos lignes directrices en matière de gouvernance et d'autres documents connexes peuvent être consultés à l'adresse https://corpo.couche-tard.com/fr/notre_entreprise/direction-et-gouvernance/gouvernance/

Composition de notre conseil

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

Taille du conseil

Les statuts de la Société autorisent un nombre maximum de vingt (20) administrateurs, mais le conseil peut augmenter ou réduire sa taille en respectant les limites que lui imposent les statuts de la Société et conformément aux lois applicables. Le conseil estime qu'une taille de huit à vingt (8 à 20) administrateurs est appropriée.

Le comité RHRE 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 depuis toujours grandement bénéficié de l'expérience des membres les plus chevronnés du conseil, mais nous avons aussi, au cours des dernières années, renouvelé sa composition en y ajoutant plusieurs nouveaux administrateurs indépendants. Vous pouvez en apprendre davantage sur tous les candidats aux postes d'administrateur à partir de la page 18.

LES COMITÉS DU CONSEIL

Le comité d'audit et le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise s'acquittent de nombreuses responsabilités pour le compte du conseil.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les comités et lire les rapports des comités 2022 à partir de la page 54.

Organisation du conseil et des comités

Deux comités permanents aident le conseil à s'acquitter de ses responsabilités : le comité d'audit et le comité RHRE. Les deux comités sont composés exclusivement d'administrateurs indépendants.

Les réunions du conseil et des comités sont généralement organisées comme suit :

- cinq réunions régulières du conseil ont lieu chaque année, y compris une réunion se déroulant sur deux jours pour étudier et approuver le budget de la Société, sa stratégie et son approche en matière de rémunération;
- quatre réunions régulières du comité d'audit et quatre réunions régulières du comité RHRE ont lieu chaque année;
- des réunions spéciales du conseil ou des comités ont lieu au besoin;
- les membres de la direction et certains autres employés clés sont régulièrement invités à faire des présentations aux réunions du conseil et des comités; et
- une séance annuelle de formation continue se déroulant conjointement avec l'équipe de la haute direction.

Afin d'assurer son fonctionnement indépendant par rapport à la direction, le conseil compte sur un administrateur principal que le comité RHRE lui a recommandé et qu'il a approuvé. L'administrateur principal est, entre autres, chargé d'assurer un leadership auprès des administrateurs indépendants et de veiller à ce que les responsabilités du conseil soient bien comprises tant par les administrateurs que par la direction, et que les lignes de démarcation entre les responsabilités de l'un et de l'autre soient clairement comprises et respectées. Les membres indépendants du conseil rencontrent l'administrateur principal, sans que la direction et les administrateurs non indépendants soient présents, après chaque réunion trimestrielle et annuelle du conseil et après toutes les réunions des comités.

Descriptions de poste

Le conseil a élaboré des descriptions de poste écrites pour le président exécutif du conseil, l'administrateur principal, le président de chacun des comités et le chef de la direction qui servent de complément à l'information qui figure dans la charte du conseil. Le texte intégral des descriptions de poste se trouve sur le site Web de la Société à l'adresse suivante :

<https://corpo.couche-tard.com/fr/notre-entreprise/direction-et-gouvernance/gouvernance/>.

Ces descriptions sont revues annuellement par le comité RHRE et elles sont mises à jour au besoin.

Conflits d'intérêts

Conformément aux lois applicables, chaque administrateur est tenu de déclarer au conseil tout conflit d'intérêts éventuel à l'égard d'une question soumise au conseil ou à un comité du conseil au début de la réunion du conseil ou d'un comité. L'administrateur qui se trouve en conflit d'intérêts possible ne doit assister à aucune partie de la réunion au cours de laquelle la question est débattue, ni prendre part au vote sur cette question.

Appartenance commune à des conseils

Afin de préserver l'indépendance des administrateurs et d'éviter d'éventuels conflits d'intérêts, le conseil passe régulièrement en revue l'appartenance commune de ses administrateurs à d'autres conseils d'administration. À moins de décision contraire de la part du conseil, seuls deux administrateurs peuvent siéger ensemble au conseil d'une autre société ouverte et les administrateurs ne peuvent siéger ensemble au conseil de plus de deux autres sociétés ouvertes. Au 5 juillet 2022, deux des candidats aux postes d'administrateur du conseil, soit M^{me} Bouchard et M. Boyko, siègent tous deux au conseil du Groupe Stingray Inc.

Autres postes d'administrateur

La Société valorise l'expérience et la perspective que les administrateurs apportent en raison de leur participation à d'autres conseils, mais reconnaît également que la participation à d'autres conseils et aux activités de ceux-ci peut également imposer des contraintes de temps et de disponibilité à un administrateur et donner lieu à des conflits d'intérêts ou soulever des problèmes d'ordre juridique, y compris des problèmes en matière d'indépendance. En règle générale, les administrateurs doivent limiter à au plus cinq le nombre de leurs postes au sein des conseils d'administration de sociétés ouvertes et de sociétés d'investissement (y compris le conseil de la Société). Il n'est pas tenu compte dans ce calcul de la participation aux conseils de filiales qui ne sont pas inscrites en bourse. Sans l'approbation particulière 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). En outre, aucun administrateur ne doit agir à titre d'administrateur, de membre de la direction ou d'employé d'un concurrent de la Société. L'administrateur qui veut se joindre à un autre conseil d'administration, d'une société fermée ou ouverte, doit d'abord demander l'autorisation du président du conseil pour qu'un examen approprié soit entrepris pour confirmer l'absence de conflit éventuel ou d'autres préoccupations d'ordre juridique ou commercial.

DESCRIPTIONS DE POSTE

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

Processus de sélection des candidats aux postes d'administrateur

Le comité RHRE est responsable de l'élaboration, de l'examen et de la surveillance des critères, ainsi que de l'établissement de procédures, pour évaluer et recommander à l'approbation du conseil les candidats éventuels aux postes d'administrateur. Il vise à former un groupe diversifié d'administrateurs qui, collectivement, sont dotés des compétences, de l'expérience et des qualités nécessaires pour appuyer l'orientation stratégique de la Société, relever les défis auxquels elle fait face et servir les intérêts à long terme de nos actionnaires.

À l'appui de cet objectif, le comité RHRE fera ce qui suit dans le cadre de la recherche de candidats à l'élection aux postes d'administrateur :

- a) envisager la candidature de personnes qui sont très compétentes, compte tenu de leurs talents, de leur expérience, de leurs compétences fonctionnelles, de leurs aptitudes personnelles, de leur personnalité et de leurs qualités eu égard aux objectifs et aux plans actuels et futurs de la Société ainsi qu'à l'évolution prévue de la réglementation et des marchés;
- b) prendre en considération des critères qui favorisent la parité des genres et la diversité, y compris en ce qui concerne les genres, l'appartenance ethnique, l'âge, l'emplacement géographique et d'autres facteurs;
- c) tenir compte du niveau de représentation des femmes au sein du conseil et de la haute direction ainsi que d'autres indicateurs de diversité afin de recommander des candidats au conseil ou à la haute direction et, d'une façon générale, en ce qui concerne la planification de la relève des membres du conseil et de la haute direction; et
- d) retenir, au besoin, les services de conseillers externes indépendants qualifiés pour aider le conseil à trouver des candidats qui répondent aux critères du conseil en matière de compétences, de parité des genres, d'expérience et de diversité.

Pour ce faire, le comité RHRE devra obligatoirement tenir compte de ce qui suit dans le cadre de ses politiques et procédures :

- a) l'évaluation périodique des administrateurs individuels, des comités du conseil et du conseil dans son ensemble afin de cerner les points forts et les points à améliorer;
- b) en consultation avec le conseil, l'élaboration et la mise à jour d'une grille de compétences indiquant les compétences et l'expertise requises de la part du conseil ainsi que les secteurs éventuels de croissance et d'amélioration; et
- c) des mécanismes visant à faire en sorte que le processus de recrutement et de sélection de candidats soit approprié, tant du point de vue de la profondeur que du point de vue de la portée, et facilite la recherche et la progression de divers candidats.

Des renseignements sur les candidats aux postes d'administrateur de cette année sont donnés à partir de la page 18.

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

CANDIDATURES AUX POSTES D'ADMINISTRATEUR

1. ÉTABLISSEMENT
DES BESOINS AU SEIN
DU CONSEIL

+

2. RENCONTRE DES
CANDIDATS ÉVENTUELS

+

3. RECOMMANDATION
DE CANDIDATS
AU CONSEIL

+

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

Grille de compétences

Le comité RHRE a recours à une grille de compétences pour l'aider à évaluer les compétences du conseil dans son ensemble et à déterminer les besoins à combler. La grille de compétences précise l'éventail recherché des aptitudes, des attributs, des compétences et de l'expérience qui sont importants et nécessaires au bon fonctionnement du conseil et fait l'objet d'un examen annuel. Au cours de l'exercice 2022, la grille de compétences a été mise à jour par le comité RHRE et approuvée par le conseil. Ces domaines d'expertise devraient compléter les aptitudes et les attributs d'ordre général qui sont recherchés chez tous les membres du conseil, à savoir un sens élevé en matière d'éthique et d'intégrité, le leadership de cadre supérieur, le sens de la stratégie et le jugement commercial éclairé, ainsi que la volonté de consacrer le temps nécessaire à l'accomplissement des tâches et des responsabilités du conseil.

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

CARACTÉRISTIQUES	Alain Bouchard	Jean Bernier	Eric Boyko	Karine Bouchard	Jacques D'Amours	Janice L. Fields	Eric Fortin	Richard Fortin	Brian Hannasch	Mélanie Kau	Marie-Josée Lamothe	Monique F. Leroux	Réal Plourde	Daniel Rabinowicz	Louis Tétu	Louis Vachon
Indépendance		✓	✓			✓				✓	✓	✓		✓	✓	✓
Diversité				✓		✓				✓	✓	✓				
COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE																
Esprit entrepreneurial	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compétences financières	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Rémunération, relations de travail, ressources humaines	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Leadership de cadre supérieur	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Environnement, responsabilité sociale et gouvernance	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Marketing, communications	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Économie numérique	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Secteurs du pétrole, du gaz et de l'énergie	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓			✓
Technologie de l'information	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
Commerce de détail international et produits de consommation	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Connaissance du secteur du détail	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Immobilier	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓
Commerce de détail alimentaire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	
Chaînes d'approvisionnement	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE	DÉFINITION
Esprit entrepreneurial	Expérience dans le développement de nouvelles occasions d'affaires, de produits, de services et de processus au sein d'une organisation existante afin de favoriser la création d'une grande valeur et de stimuler la croissance.
Compétences financières	Expérience ou compréhension de la comptabilité financière et de la communication de l'information financière, du financement d'entreprises, de l'audit et des contrôles internes.
Gouvernance	Expérience et supervision des pratiques et des principes en matière de gouvernance au sein d'une grande organisation.
Rémunération, relations de travail, ressources humaines	Expérience et compréhension des pratiques exemplaires et des principes en matière de régimes de rémunération, de perfectionnement du leadership, de gestion des talents, de planification de la relève et de ressources humaines.
Leadership de cadre supérieur	Expérience comme chef de la direction ou autre membre de la haute direction d'une société ouverte ou d'une grande organisation.
Environnement, responsabilité sociale et gouvernance	Expérience des politiques, des pratiques ou des risques de gestion associés aux questions environnementales, sociales et de gouvernance qui sont pertinentes pour l'organisation.
Marketing, communications	Expérience dans le secteur des communications ou du marketing.

COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE	DÉFINITION
Économie numérique	Expérience du commerce en ligne rapide, de la vente au détail numérique, des applications d'IA et des médias sociaux.
Secteurs du pétrole, du gaz et de l'énergie	Expérience dans le secteur du pétrole, du gaz et de l'énergie pour comprendre les aspects commerciaux des activités, le marché, les défis opérationnels et d'autres stratégies.
Technologie de l'information	Expérience et compréhension de la technologie, des plateformes numériques, des nouveaux médias, de la sécurité des données, de la cybersécurité, de la sécurité des TI et de l'infrastructure des TI.
Commerce de détail international et produits de consommation	Expérience de l'exploitation de produits de détail et de consommation dans de nombreux pays et compréhension des défis et des occasions au sein de l'organisation dans ces pays.
Connaissance du secteur du détail	Expérience et compréhension du commerce de détail multi-emplacements, plus particulièrement la gestion de plusieurs magasins ou emplacements de détail ou de distribution.
Immobilier	Expérience du secteur immobilier, résidentiel ou commercial, ainsi que des acquisitions et cessions immobilières et de la gestion d'immeubles.
Commerce de détail alimentaire	Expérience du commerce de détail alimentaire et connaissances du secteur, des marchés, des problèmes opérationnels et des questions liées à la réglementation.
Chaînes d'approvisionnement	Expérience des chaînes d'approvisionnement et connaissances du secteur, des marchés, des problèmes opérationnels, des questions liées à la réglementation et de la gestion de chaînes d'approvisionnement.

Former un conseil diversifié : aller au-delà de la diversité des genres

La Société reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité au sein de son conseil et de son équipe de haute direction et privilégie une telle diversité. La Société reconnaît en outre que la diversité est essentielle pour lui permettre de mieux comprendre et servir sa clientèle très diversifiée. Entreprise respectant l'égalité des chances, la Société soutient l'esprit et l'intention des lois applicables en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination, comme en témoigne son Code de conduite et d'éthique (le « **Code** »). À cette fin, la Société a adopté une politique en matière de diversité au sein du conseil d'administration et des postes de haute direction (la « **politique en matière de diversité** ») qui définit les lignes directrices selon lesquelles la Société s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

De façon plus particulière, au cours de l'exercice 2022, la Société a modifié sa politique en matière de diversité de façon à s'engager non seulement à maintenir une composition du conseil où les femmes représentent au moins 30 % de ses membres, et nous sommes fiers de pouvoir affirmer que nous atteignons déjà cet objectif, mais aussi à voir la diversité au-delà de la simple notion de diversité des genres, qu'il s'agisse de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, de l'état civil ou matrimonial, de l'origine ethnique, de la nationalité ou de la couleur de la peau, des convictions religieuses, politiques ou autres.

À cette fin, la Société s'engage à accroître la diversité au sein du conseil comme suit :

- en mettant au point des protocoles de recrutement qui reflètent le fait que des candidats représentant la diversité peuvent se trouver dans un vaste éventail d'organisations à l'extérieur du bassin traditionnel de candidats formé des administrateurs et des dirigeants de sociétés;
- en tirant pleinement parti des réseaux existants d'organisations qui peuvent aider à repérer des candidats représentant la diversité;
- en revoyant périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité dans son sens large demeure une composante de chaque recherche de candidats.

Orientation et formation continue

Le comité RHRE 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, la charte du conseil et le mandat de chaque comité, le Code et d'autres politiques d'entreprise. Notre processus d'orientation a pour but de permettre aux nouveaux administrateurs de se familiariser avec les domaines d'intérêt de la Société afin de contribuer à l'efficacité du conseil le plus rapidement possible. 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. Ils rencontrent également notre président exécutif du conseil ou l'un des autres fondateurs pour mieux comprendre le modèle d'affaires et la culture d'entreprise de la Société. 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. Enfin, les nouveaux directeurs ont également la possibilité de participer à une visite des emplacements.

Formation continue

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

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

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

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

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

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

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

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

FORMATION CONTINUE

DISTRIBUTION
RÉGULIÈRE DE
NOUVELLES

+

PRÉSENTATIONS
RÉGULIÈRES

+

RÉUNION STRATÉGIQUE
ANNUELLE

+

PRÉSENTATIONS
PARTICULIÈRES
AUX COMITÉS

+

FORMATION ANNUELLE
APPROFONDIE

+

AUTRES SÉMINAIRES ET
PROGRAMMES

Au cours de l'exercice 2022, les membres du conseil ont participé aux présentations et événements suivants :

Sujet	Date	Présentateurs	Participants
Présentation sur la gestion du risque d'entreprise	6 mai 2021	Lisa Marino, chef mondiale, Gestion du risque et Audit interne	Tous les administrateurs
Présentation sur la stratégie et le plan d'affaires	6 mai 2021	Brian Hannasch, président et chef de la direction et Claude Tessier, chef de la direction financière	Tous les administrateurs
Présentation sur le développement durable	11 mai 2021	Ina Strand, première vice-présidente, chef de la direction des ressources humaines	Tous les administrateurs
Présentation sur le parcours/trafic clients et le marketing promotionnel	29 juin 2021	Deb Hall Lefevre, ancienne première vice-présidente, chef de la direction technologique et Kevin Lewis, premier vice-président, chef de la direction du marketing	Tous les administrateurs
Présentation sur la cybersécurité et le risque dans le domaine informatique	31 août 2021	Deb Hall Lefevre, ancienne première vice-présidente, chef de la direction technologique	Tous les administrateurs
Présentation sur l'accélération de la stratégie	31 août 2021	Divers membres de la haute direction de Couche-Tard	Tous les administrateurs
Présentation sur les véhicules électriques	19 octobre 2021	Hans Olav Høidahl, premier vice-président, Opérations, Europe	Tous les administrateurs
Présentation sur le commerce rapide	19 octobre 2021	Kevin Lewis, premier vice-président, chef de la direction du marketing et Tune Marschall et Yael Mohan, Bain & Company	Tous les administrateurs
Présentation sur les questions ESG	19 octobre 2021	Janice Noronha, PwC	Tous les administrateurs
Présentation sur le programme de fidélisation	15 mars 2022	Kevin Lewis, premier vice-président, chef de la direction du marketing	Tous les administrateurs
Présentation sur les tendances en matière de gouvernance	15 mars 2022	Valéry Zamuner, vice-présidente principale, conseillère juridique principale et secrétaire corporative	Tous les administrateurs

Retraite et durée du mandat

Aucune limite n'est fixée quant à l'âge de la retraite et à la durée du mandat des administrateurs de la Société. Il faut constamment trouver un équilibre entre l'apport de nouvelles idées et de nouveaux points de vue sans toutefois perdre les connaissances, l'expérience et les autres avantages que procure la continuité assurée par les administrateurs en poste depuis longtemps. Le conseil continue de croire que le processus d'évaluation annuelle constitue un mode d'évaluation efficace et transparent des administrateurs et met en lumière les améliorations à apporter sur le plan de la composition du conseil. 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. Le conseil a démontré l'efficacité de son approche en tant que mécanisme de renouvellement du conseil ayant récemment revu la composition de celui-ci à l'occasion des assemblées annuelles des actionnaires tenues en 2017, 2019, 2020 et 2021.

ÉVALUATIONS ANNUELLES

RESPONSABILITÉS DU CONSEIL

+

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

+

EFFICACITÉ DU CONSEIL

+

ÉVALUATION DES COMITÉS

Modification de l'emploi principal

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

Évaluation du conseil, des comités et des administrateurs

Le conseil dispose d'un processus d'évaluation officiel lui permettant de 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 et des rencontres individuelles avec chaque administrateur.

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

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

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

Tous les deux ans, l'administrateur principal rencontre individuellement chacun des membres du conseil 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.

Rôle et responsabilités de notre conseil et de ses comités

Le rôle du conseil d'administration

La charte du conseil, qui a été révisée et adoptée le 29 juin 2020, énonce ses responsabilités en fonction des catégories suivantes :

- stratégie et budgets;
- gouvernance;
- gestion des talents;
- gestion des ressources humaines et rémunération;
- gestion des risques, gestion des capitaux et contrôles internes;
- communications;
- ESG; et
- information financière, auditeur et transactions.

Le texte intégral de la charte se trouve à l'annexe B.

1. Stratégie et budgets

Le conseil est chargé d'approuver le plan et les priorités stratégiques de la Société ainsi que les budgets annuels d'exploitation et d'immobilisations de la Société.

Le président et chef de la direction, en collaboration avec le comité exécutif, élabore la stratégie et détermine les objectifs de la Société chaque année et les présente au conseil à l'occasion d'une séance portant sur le budget annuel et la planification stratégique. Le conseil revoit les plans avec la direction et y apporte des ajustements en tenant compte des occasions et des risques ainsi que de

notre stratégie financière et il approuve le plan d'affaires annuel de même que notre plan et nos priorités stratégiques. De plus, le conseil évalue nos résultats d'exploitation et nos résultats financiers par rapport au plan stratégique et aux budgets.

2. Gouvernance et surveillance des enjeux ESG

Le conseil est chargé de la gouvernance générale de la Société et de la surveillance de sa stratégie liée aux enjeux ESG. Cette responsabilité comprend l'élaboration de l'approche de la Société à l'égard des pratiques et procédures en matière de gouvernance et la communication de celles-ci ainsi que l'élaboration d'un ensemble de lignes directrices et de principes en matière de gouvernance pour s'assurer du fonctionnement indépendant et efficace du conseil et des administrateurs individuellement et pour définir les rôles de l'administrateur principal, du président du conseil et des présidents de comité. Le conseil approuve la divulgation de l'information importante et favorise la communication avec nos actionnaires, les médias et le public en général. En ce qui a trait à la stratégie liée aux enjeux ESG, le conseil, par l'intermédiaire du comité RHRE, supervise l'engagement que prend la Société au chapitre du développement durable en examinant les politiques et pratiques qu'elle adopte en matière de santé, de sécurité et de bien-être, ses politiques et initiatives sur la diversité et l'inclusion de même que ses politiques et pratiques en matière de développement durable. De plus, le conseil surveille la stratégie et la communication de l'information de la Société sur les questions environnementales et sociales.

3. Gestion des talents et des ressources humaines et rémunération

Le conseil doit veiller à ce que la Société soit gérée efficacement. Cette responsabilité comprend la nomination du président et chef de la direction et des membres du comité exécutif, 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 à notre conseil aux personnes travaillant dans nos établissements de vente au détail partout dans le monde.

4. Gestion des risques, gestion des capitaux et contrôles internes

Le conseil est chargé d'identifier et d'évaluer périodiquement les principaux risques liés aux activités de la Société et de veiller à la mise en place de mécanismes appropriés pour gérer ces risques. Il incombe également au conseil de veiller à l'intégrité de nos contrôles internes et de nos systèmes de communication de l'information financière et de surveiller la façon dont l'information financière et toute autre information importante est communiquée aux analystes et au public.

5. Communications

Il incombe au conseil, de concert avec la direction, de rencontrer les actionnaires de la Société à l'assemblée annuelle et d'être disponible pour répondre aux questions qui y sont soulevées. Le conseil surveille également les programmes de relations avec les investisseurs et les communications avec les analystes, les médias et le public et il révisé, approuve et supervise la mise en place de la politique en matière de communication de l'information de la Société.

6. Information financière, auditeur et transactions

Le conseil est chargé de réviser et d'approuver, au besoin, les états financiers de la Société et l'information financière connexe, de nommer l'auditeur de la Société (y compris les modalités du mandat et la mission d'examen), sous réserve de l'approbation des actionnaires, et de le destituer et d'examiner et d'approuver les occasions de fusions et d'acquisitions ainsi que les financements connexes.

Planification stratégique et surveillance des risques

La stratégie et le risque constituent deux éléments clés retenant l'attention du conseil. À cet égard, le conseil supervise la planification des objectifs stratégiques de la Société, les progrès réalisés par rapport à ceux-ci et leur atteinte, et chaque réunion trimestrielle prévoit du temps pour discuter et faire un suivi des progrès. Chaque année, le conseil tient une réunion spéciale pour examiner les plans stratégiques annuels et à long terme de la Société et en discuter avec la direction. Ces discussions comprennent l'examen et l'analyse des principaux risques auxquels l'entreprise est exposée, des tendances et des faits nouveaux dans l'ensemble du secteur et des occasions stratégiques importantes.

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

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

- risque stratégique;
- risque financier;
- risque opérationnel; et
- risque lié à la conformité.

Les plus grands risques sont déterminés et des mesures d'atténuation sont élaborées pour chacun d'entre eux. Les principaux risques déterminés au cours de l'exercice 2022 sont répartis dans les catégories suivantes : la pénurie de personnel, la cybersécurité, la vulnérabilité et les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, la pression concurrentielle accrue, le recul de la demande de

carburants, la technologie numérique relative à l'expérience client, les perspectives économiques, le développement durable (y compris les risques liés à l'ESG), la SSE (santé, sécurité et environnement) et le risque géopolitique.

Notre auditeur interne présente annuellement les résultats de l'évaluation au comité d'audit et au conseil 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. Chaque risque majeur fait également l'objet d'une évaluation approfondie par le conseil ou un comité à différentes périodes au cours de l'exercice.

Séances à huis clos des administrateurs indépendants

Afin de préserver l'indépendance par rapport à la direction, nos lignes directrices en matière de gouvernance prévoient que les membres indépendants du conseil se rencontrent à chaque réunion trimestrielle et spéciale du conseil, sans la présence de la direction et sous la présidence de l'administrateur principal. De même, chaque comité du conseil tient des séances distinctes, sans la présence de la direction sous la présidence de son président de comité à chaque réunion trimestrielle et spéciale des comités.

Au sujet de nos comités du conseil

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

Comité d'audit

100 % des membres sont indépendants
100 % des membres ont des compétences financières

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

Réunions tenues en 2022 :
5 réunions – taux de présence de 100 %

Le comité d'audit aide le conseil à superviser :

- l'intégrité de la présentation de l'information financière de la Société;
- la conformité de la Société avec les exigences prévues par la législation et la réglementation;
- l'indépendance, les compétences et la nomination de l'auditeur externe;
- la performance de l'auditeur interne et l'auditeur externe;
- la responsabilité de la direction en ce qui a trait aux contrôles internes;
- la gestion des risques; et
- la communication de l'information financière en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance.

Au cours de l'exercice 2022, le comité d'audit, conformément à son mandat et à son plan de travail, a réalisé ce qui suit :

Surveillance de la présentation de l'information financière	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a recommandé au conseil d'approuver les états financiers annuels et trimestriels et le rapport de gestion connexe ainsi que des communiqués de presse.▪ Il a passé en revue les contrôles et procédures applicables à la communication de l'information, y compris les contrôles internes à l'égard de l'information financière.
Planification financière	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a passé en revue la structure du capital et l'utilisation des liquidités de la Société et a recommandé à l'approbation du conseil une augmentation du dividende trimestriel, le renouvellement de son offre publique de rachat dans le cours normal des activités, plusieurs rachats d'actions sélectifs ainsi qu'un programme de papier commercial américain.▪ Il a surveillé le programme d'assurance de la Société.▪ Il a surveillé le plan d'affaires stratégique de la Société.▪ Il a surveillé la politique de gouvernance fiscale de la Société.▪ Il a surveillé les activités liées aux relations avec les investisseurs.
Gestion des risques financiers et contrôles de communication de l'information	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a surveillé les activités et les résultats en matière de gestion des risques et étudié les principaux risques auxquels la Société fait face.
Surveillance de la fonction d'audit interne et des contrôles internes	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a passé en revue le plan d'audit et en a supervisé l'exécution trimestrielle et annuelle.
Surveillance des auditeurs externes	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a passé en revue l'évaluation du rendement des auditeurs externes et a recommandé la reconduction de leur mandat.
Gestion des risques et cybersécurité	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a reçu les rapports trimestriels sur les litiges importants touchant la Société.▪ Il a surveillé les protocoles de cybersécurité.▪ Il a reçu un rapport sur la gestion des risques liés aux chaînes d'approvisionnement.
Fraude et éthique	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a reçu les rapports trimestriels sur les dénonciations.
Surveillance de la communication de l'information en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance	<ul style="list-style-type: none">▪ Il a évalué et supervisé l'amélioration des pratiques de communication de l'information en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance conformément à des cadres standard bien reconnus, en évaluant notamment l'étendue de l'information fournie et l'examen de celle-ci selon les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« GIFFCC ») et de la IFRS Foundation en ce qui a trait à l'information relative aux changements climatiques, à la gouvernance, à la stratégie, à la gestion des risques et aux mesures et cibles.

Comité des ressources humaines et de régie d'entreprise

100 % des membres sont indépendants

Membres :
Mélanie Kau (présidente)
Janice L. Fields¹
Louis Têtu
Daniel Rabinowicz

Réunions tenues en 2022 :
4 réunions – taux de présence de 100 %

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;
- planification de la relève;
- stratégie durable;
- rémunération;
- environnement, responsabilité sociale et gouvernance; et
- éthique.

Au cours de l'exercice 2022, le comité RHRE, conformément à son mandat et à son plan de travail, a réalisé ce qui suit :

Surveillance des mesures de contrôle en matière de ressources humaines et de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a passé en revue le plan de travail du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise pour l'exercice 2022-2023. ▪ Il a passé en revue les mandats du conseil et des comités.
Questions liées aux ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a passé en revue les mesures de rendement pour l'exercice 2022 et la pondération applicable aux régimes incitatifs. ▪ Il a approuvé la prime de rendement annuelle. ▪ Il a passé en revue le régime d'achat d'actions des employés. ▪ Il a surveillé les régimes de retraite de la Société. ▪ Il a surveillé les politiques et pratiques en matière de santé et sécurité. ▪ Il a passé en revue la stratégie de développement durable, y compris les initiatives liées à la diversité. ▪ Il a passé en revue l'analyse comparative de la rémunération des membres de la haute direction et mis en œuvre des recommandations à cet égard. ▪ Il a reçu des rapports réguliers sur la situation liée à la COVID-19.
Planification de la structure organisationnelle et de la relève	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a passé en revue la planification de la relève au sein du comité exécutif. ▪ Il a reçu des rapports trimestriels de la chef de la direction des ressources humaines portant sur des questions organisationnelles, l'engagement des employés et le taux de roulement du personnel.
Composition et rendement du conseil et des comités	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a passé en revue les compétences, les aptitudes et les qualités personnelles que l'on doit retrouver chez les membres du conseil. ▪ Il a procédé à une évaluation du conseil et des comités. ▪ Il a examiné et recommandé à des fins d'approbation les candidatures d'administrateurs au conseil pour l'exercice 2022.
Recrutement des administrateurs, intégration et formation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a examiné et recommandé à des fins d'approbation l'élection au conseil de M. Éric Fortin. ▪ Il a continué à enrichir le programme de formation des administrateurs en ciblant les occasions de formation pouvant être offertes aux réunions prévues du conseil et des comités ou entre celles-ci et qui prévoient des examens approfondis des risques et activités stratégiques/opérationnels.
Réglementation et conformité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a passé en revue la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de 2022. ▪ Il a reçu des rapports réguliers portant sur les lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs.
Questions liées à la gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Il a passé en revue les lignes directrices en matière de gouvernance. ▪ Il a passé en revue les tendances en matière de gouvernance. ▪ Il a passé en revue la politique relative à la délégation de pouvoir de la Société.

Questions et communication de l'information liées aux responsabilités environnementales et sociales

- Il a surveillé la stratégie de développement durable de la Société.
- Il a reçu des rapports relatifs aux objectifs mesurables sur la diversité.
- Il a examiné et évalué certains objectifs et initiatives de la Société en matière de responsabilité sociale sur le plan de la diversité et de l'inclusion et a notamment passé en revue la politique sur la diversité.
- Il a examiné la gestion des questions courantes et émergentes en matière de développement durable touchant la Société et fait des commentaires au conseil.

Éthique et conformité

- Il a surveillé les appels de dénonciation.

¹ Janice L. Fields a été nommée au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise avec prise d'effet le 28 juin 2022.

Éthique en affaires et Code de conduite et d'éthique

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

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

Les valeurs qui nous guident  **Une équipe**  **Prendre ses responsabilités**  **Faire ce qui est bien**  **Jouer pour gagner**

Code de conduite et d'éthique

Le Code renforce l'engagement pris par la Société d'adhérer à des normes élevées en matière d'éthique dans toutes ses activités et pratiques commerciales dans le monde entier. Au cours de l'exercice 2021, la Société a effectué une refonte du Code en vue de préciser les attentes de la Société en matière d'éthique et d'aborder d'importants sujets, dont l'intégrité, la confidentialité, la préservation de notre propriété et de nos biens, les conflits d'intérêts, le traitement équitable des clients, fournisseurs, concurrents et employés, l'information privilégiée et les délits d'initiés. Ce Code se veut un véritable guide pour nous aider, tous et chacun, à prendre les bonnes décisions. Il est maintenant accessible en plusieurs langues et dans un format convivial. Un exemplaire de notre Code peut être consulté sur notre site Web (corpo.couche-tard.com) et sur SEDAR (sedar.com).

Au cours de l'exercice 2022, la Société a dirigé un programme de formation sur le Code à l'échelle de son organisation qui s'est déroulé en présentiel ou au moyen d'une plateforme en ligne interactive auquel a participé plus de 100 000 employés. Plusieurs autres modules de formation (en présentiel ou en ligne) ont servi de complément à ce programme et portaient sur des sujets précis, notamment sur les fondamentaux du droit de la concurrence, la lutte contre le harcèlement et la protection de la vie privée.

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

- remettant un exemplaire du Code à chaque nouvel employé au moment de son embauche et en exigeant que chacun confirme l'avoir reçu et l'avoir compris;
- tenant des séances d'information auprès de la direction;
- soumettant tous les employés à un processus de certification annuel;
- procédant à une enquête en cas d'incident ou de plainte de façon objective et rapidement; et
- prenant les mesures correctives appropriées au besoin et au moment voulu.

Il revient à chacun de signaler immédiatement les cas de violation présumée du Code à son supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines local ou au conseiller juridique local. 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 RHRE ne se contente pas de réviser le Code régulièrement afin de s'assurer qu'il demeure pertinent compte tenu des préoccupations éthiques actuelles, mais veille aussi à ce qu'il soit respecté. Il reçoit des rapports trimestriels de la vice-présidente principale, conseillère juridique principale et secrétaire corporative indiquant le nombre de plaintes et leur nature, la façon dont elles ont été traitées, le résultat de toute enquête et toute mesure corrective prise dans les circonstances.

Service d'assistance d'ACT

Plateforme de communication mondiale accessible en ligne en tout temps, le service d'assistance d'ACT favorise la transparence et la reddition de comptes et offre aux employés et aux clients la possibilité de l'utiliser dans une multitude de choix de langue partout où la Société exerce ses activités. Le service d'assistance d'ACT permet de faire un signalement de manière anonyme lorsque la loi le permet et fournit des outils pour assurer un traitement des préoccupations soulevées en toute transparence et dans des délais opportuns.

Pour plus de précisions au sujet de notre Code et de notre service d'assistance d'ACT, veuillez vous rendre à l'adresse suivante :

<https://corpo.couche-tard.com/fr/notre-entreprise/direction-et-gouvernance/ethique-et-conformite/>.

SIGNALER UNE VIOLATION

Un employé qui soupçonne que la politique n'a pas été respectée peut signaler cette violation à son supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines local ou au conseiller juridique local. Il peut aussi se prévaloir du service d'assistance d'ACT à couchetard.ethicspoint.com.

Politique de dénonciation

En plus de superviser la conformité au Code, le conseil a adopté diverses politiques et procédures qui sont régulièrement mises à jour pour tenir compte des faits nouveaux et des pratiques exemplaires. L'exercice 2021 marque la dernière fois où la politique et les procédures en matière de dénonciation visant les questions relatives à la comptabilité et à l'audit, à la fraude d'entreprise et aux contrôles comptables internes ont été mises à jour. Cette politique fournit aux employés et aux parties prenantes externes de Couche-Tard des voies de communication leur permettant de soulever des préoccupations, sous le couvert de l'anonymat s'ils le souhaitent, sans crainte de représailles de quelque nature que ce soit. Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus de comprendre cette politique et d'en respecter les modalités.

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

Politique relative aux opérations d'initiés

En plus de disposer de pratiques de communication de l'information rigoureuses, la Société a adopté une politique relative aux opérations d'initiés qui vise à prévenir les opérations de négociation inappropriées sur les titres de la Société et la communication inappropriée d'information privilégiée ou importante relative à la Société qui n'a pas été communiquée au public de façon générale, et qui porte également sur le respect des règles relatives aux opérations d'initiés et à la communication d'information privilégiée. Aux termes de la politique, qui a été mise à jour au cours de l'exercice 2022, les personnes qui ont normalement accès à de l'information importante qui n'a pas été communiquée au public de façon générale ne sont autorisées à négocier des titres de la Société que durant des périodes établies. La politique prévoit aussi des processus d'approbation préalable des opérations sur les titres de Couche-Tard et de communication d'information par des initiés assujettis de la Société.

Politique interdisant les opérations de couverture

Le conseil estime qu'il est inapproprié pour les administrateurs et les membres de la haute direction d'effectuer des opérations de couverture ou de monétisation dans le but d'immobiliser la valeur des participations détenues dans les titres de la Société (qu'il s'agisse d'actions, d'UAD ou d'autres formes de titres octroyés par la Société aux administrateurs ou membres de la haute direction). Ce genre d'opérations, qui permettent au porteur de détenir des titres de la Société sans les risques et les avantages inhérents à la propriété, pourraient séparer les intérêts du porteur de ceux d'autres parties prenantes, notamment les actionnaires de la Société.

Conformément aux lignes directrices en matière de gouvernance de la Société, le conseil a adopté au cours de l'exercice 2021 une politique interdisant les opérations de couverture. Ainsi, à moins que le conseil n'ait expressément donné son approbation au préalable, aucun administrateur ni aucun membre de la haute direction ne peut, à aucun moment, acheter des instruments financiers, y compris des contrats à terme variables prépayés, des instruments servant aux fins de la vente à découvert ou de l'achat ou de la vente d'options d'achat ou de vente, des swaps sur actions, des tunnels, ou des parts de fonds cotés qui sont liés à l'évolution du cours des titres de la Société et qui ont pour but ou qui peuvent raisonnablement avoir pour effet de couvrir ou de compenser une baisse de la valeur marchande d'un titre quelconque de la Société.

Engagement des actionnaires et transparence

Information continue et pratiques en matière de communication

La Société s'est engagée à communiquer de l'information importante exacte et équilibrée en temps opportun à nos actionnaires et au public. La Société estime que ses documents d'information annuels et ses communications ponctuelles, y compris, entre autres, la présente circulaire, les états financiers et le rapport de gestion connexe de la Société, sa notice annuelle, son rapport annuel, ses rapports intermédiaires trimestriels et ses conférences téléphoniques sur les résultats y afférents, ses communiqués de presse périodiques, son site Web et son rapport sur le développement durable, lui permettent de communiquer efficacement son engagement visant non seulement à respecter les normes en matière de gouvernance, mais à les dépasser, que celles-ci soient imposées par la loi ou préconisées à titre de pratiques exemplaires. La Société a pris l'engagement de communiquer en temps opportun, avec exactitude et de manière équilibrée toute information importante conformément aux exigences législatives et réglementaires.

En plus d'énoncer cet engagement dans notre Code, qui contient également une politique d'abstention de commentaires, la Société a adopté une politique en matière de communication de l'information afin de fournir des lignes directrices relativement à la diffusion et à la communication de l'information au public investisseur et aux actionnaires. La politique en matière de communication de l'information a pour objectif de veiller à ce que les communications soient exactes, faites en temps opportun et largement diffusées, conformément aux lois applicables, et reposent sur de saines pratiques en matière de communication de l'information qui préservent la confiance de la communauté financière, notamment des investisseurs, à l'égard de l'intégrité de l'information de la Société.

En outre, la Société a donné à un comité de communication de l'information le mandat d'établir des procédures et contrôles afin d'assurer une communication exacte, complète et conforme à toutes les exigences des lois et règlements applicables. Le comité de communication de l'information se compose du chef de la direction, du chef de la direction financière, de la conseillère juridique principale, du contrôleur et du vice-président des relations avec les investisseurs. La communication au public d'information importante, à la fois financière et non financière, qui était auparavant non divulguée doit être examinée et approuvée à l'avance par le comité de communication de l'information.

Communication et interaction avec les actionnaires

Le fait d'interagir avec les parties prenantes et d'écouter leurs opinions représente une valeur importante de la Société et se révèle essentiel pour comprendre les préoccupations et la réalité des investisseurs. La Société interagit avec les actionnaires par divers moyens, notamment par son site Web, à <https://corpo.couche-tard.com/fr/investisseurs/>, par des conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et lors de rencontres périodiques à l'occasion des « journées des investisseurs » ou d'événements semblables.

La Société organise périodiquement des « journées des investisseurs » ou des événements semblables (déjeuners, visites de sites, conférences virtuelles, présentations par les membres de la haute direction de la Société, appels portant sur les résultats trimestriels et sur des acquisitions et autres réunions) au cours desquels les membres de la direction peuvent échanger avec des analystes, les actionnaires et d'autres parties prenantes de la Société. À ces rencontres, la direction présente à ces derniers une mise à jour sur les activités, le rendement et les perspectives de la Société, tout en s'assurant de respecter ses obligations de communication de l'information et d'éviter toute communication sélective. Ces rencontres sont aussi pour les analystes, les actionnaires et les parties prenantes une occasion de poser des questions et d'exprimer leurs préoccupations à la direction quant aux activités et aux affaires de la Société. Au cours de l'exercice 2021, 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.

Les commentaires des actionnaires sont recueillis lors de rencontres individuelles ou collectives, ou sont transmis lors d'interactions régulières sur des questions particulières entre le service des relations avec les investisseurs de la Société et les actionnaires. Les conférences destinées aux investisseurs et les conférences téléphoniques sur les résultats sont diffusées en direct sur le site Web de la Société et les documents se rapportant aux conférences téléphoniques sur les résultats ainsi que la transcription de ces conférences sont archivés et également accessibles sur le site Web de la Société à l'adresse <https://corpo.couche-tard.com/fr/investisseurs/>.

PRATIQUES EN MATIÈRE DE COMMUNICATION

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

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.

Vote consultatif sur la rémunération

La Société a adopté une politique relative au vote consultatif sur la rémunération qui encadre l'obligation incombant aux administrateurs de rendre compte de leurs décisions en matière de rémunération aux actionnaires en donnant annuellement à ces derniers la possibilité de faire valoir officiellement leur point de vue sur les objectifs déclarés des régimes de rémunération des membres de la haute direction de la Société et sur les régimes proprement dits. Le comité RHRE étudie attentivement les commentaires formulés par les actionnaires sur les programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société et s'emploie à poursuivre la conception et la mise en œuvre de programmes de rémunération qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires et soutiennent notre approche en matière de rémunération de la direction dans une conjoncture économique difficile.

Comme il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lient pas le conseil. Toutefois, le conseil prend en compte les résultats du vote, s'il y a lieu, lorsqu'il étudie les politiques, les procédures et les décisions futures en matière de rémunération et pour décider s'il y a lieu d'augmenter considérablement son interaction avec les actionnaires sur la question de la rémunération et sur des questions connexes. La Société présente les résultats du vote consultatif non contraignant des actionnaires dans son rapport sur les résultats des votes et dans un communiqué connexe qu'elle dépose sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Le conseil communique aux actionnaires, au plus tard dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction se rapportant à sa prochaine assemblée annuelle, les modifications qui ont été ou qui seront apportées par lui aux régimes de rémunération (ou les motifs pour lesquels aucune modification n'a été apportée) par suite de son interaction avec les actionnaires. Si un nombre élevé d'actionnaires se prononcent contre la résolution, le conseil consultera ses actionnaires, en particulier ceux dont il sait qu'ils ont voté contre, afin de cerner leurs préoccupations, et il réexaminera l'approche de la Société en matière de rémunération à la lumière de ces préoccupations. Les actionnaires ayant voté contre la résolution seront invités à communiquer avec le conseil pour discuter de leurs préoccupations particulières.

À l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021 tenue le 1^{er} septembre 2021, le vote consultatif non contraignant sur la rémunération des membres de la haute direction a reçu un appui important des actionnaires, soit 97,89 % des votes exprimés. Le conseil et le comité RHRE attachent une grande valeur à l'opinion des actionnaires sur la rémunération des membres de la haute direction et, compte tenu des résultats du vote de 2021, ils se sont employés à poursuivre la conception et la mise en œuvre de programmes de rémunération qui favorisent la création de valeur pour les actionnaires et font correspondre les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires.

Tenue d'assemblées des actionnaires entièrement virtuelles

Le conseil reconnaît que la tenue d'assemblées entièrement virtuelles pourrait limiter la capacité des actionnaires de la Société de communiquer efficacement avec les administrateurs et la direction de la Société. Par conséquent, la Société s'engage à atténuer ces risques en adoptant les politiques et pratiques suivantes :

1. indiquer clairement aux actionnaires qu'une assemblée ne sera pas tenue en présentiel;
2. fournir aux actionnaires un préavis et des instructions détaillées sur la façon de participer à l'assemblée virtuelle;
3. fournir aux actionnaires des moyens leur permettant d'obtenir de l'assistance (avant et pendant la tenue de l'assemblée entièrement virtuelle) s'ils éprouvent de la difficulté à se connecter à l'assemblée entièrement virtuelle;
4. fournir aux actionnaires des instructions claires (avant et pendant la tenue de l'assemblée entièrement virtuelle) sur la façon de soumettre des questions normalement débattues à l'assemblée annuelle, et sur le moment pour ce faire, par l'intermédiaire de la plateforme technologique utilisée ou par téléphone; et
5. présenter de manière transparente toutes les questions normalement débattues à l'assemblée annuelle qui ont été reçues par l'intermédiaire de la plateforme technologique ou par téléphone et y répondre.

Gestion du capital humain

Surveillance de la gestion du capital humain

Le comité RHRE est chargé de surveiller l'examen des politiques, pratiques et initiatives de la Société en matière de santé, de sécurité et de bien-être et celles relatives à l'inclusion et à la diversité. Il lui incombe aussi d'examiner les plans de relève liés aux postes de chef de la direction et à d'autres postes de direction. À cette fin, le comité RHRE reçoit régulièrement des rapports de la chef de la direction des ressources humaines sur des sujets comme les programmes et les initiatives en matière d'inclusion et de diversité, la gestion des talents et le processus de planification de la relève, les programmes de santé et sécurité et de bien-être, ainsi que les activités relatives à la mobilisation des employés.

La Société a vu ses efforts récompensés en figurant au palmarès Forbes des meilleurs employeurs au monde 2021 « *World's Best Employers* ». La Société s'est démarquée comme seul détaillant canadien parmi les 750 entreprises reconnues à l'échelle mondiale. La Société a également remporté le prix Gallup Exceptional Workplace Award 2022, qui reconnaît les cultures d'entreprises les plus engagées au monde.

Leadership, diversité et planification de la relève

Nous encourageons 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 aussi une partie importante d'une saine gouvernance et essentielle au bon fonctionnement du conseil et à l'efficacité de l'équipe de haute direction.

Pour soutenir cet engagement, le président et chef de la direction de la Société, M. Hannasch, s'est joint en mars 2020 à la promesse d'engagement des chefs de la direction (CEO ACTION), une coalition grandissante qui s'engage à promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail, positionnant ainsi Couche-Tard pour qu'elle devienne le premier exploitant de magasins d'accommodation à s'associer à cette action en faveur de la diversité et de l'inclusion. À cette fin, nous avons mis en place un cadre pour la prise de mesures concrètes, qui comprend la mise sur pied de groupes à participation volontaire dirigés par des employés (groupes de ressources d'affaires ou GRA) afin de nous pencher sur les questions relatives à l'origine ethnique et à la culture, aux handicaps, à l'inclusion et aux questions LGBTQ+ et de promouvoir un milieu de travail favorisant la diversité et l'inclusion.

Un milieu de travail inclusif

La Société reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité au sein de son conseil et de son équipe de haute direction et favorise une telle diversité. À cette fin, la Société a officiellement adopté une politique en matière de diversité qui définit les lignes directrices destinées à promouvoir la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de notre organisation. Bien que toutes les nominations d'administrateurs et de membres de la haute direction soient fondées sur le mérite, le conseil s'attend à ce que la sélection des candidats tienne compte d'un large éventail de critères afin de garantir que ces fonctions, dans leur ensemble, reflètent une variété de points de vue, de parcours, de formations, de compétences, d'expérience professionnelle et d'expertise. Vous pouvez en apprendre davantage sur la diversité du conseil à la page 48.

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

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

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

Nous avons investi dans nos employés millénariaux en nous adaptant à leurs besoins uniques et nous avons favorisé l'interaction avec nos employés à tous les échelons de l'organisation.

Nous reconnaissons l'autonomie et l'habilitation et nous promovons le leadership et les occasions de carrière au sein de la Société. Nous encourageons vivement les membres de nos équipes à se démarquer et à devenir des leaders, car nous croyons que notre force repose sur la croissance et le perfectionnement de nos employés.

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

Nous appuyons l'esprit et l'intention des lois en matière de droits de la personne et de lutte contre la discrimination et favorisons un climat d'acceptation et de respect sans égard à la race, à la couleur, au genre, à l'orientation sexuelle, à l'état matrimonial, à la religion, à l'appartenance politique, à la nationalité, à l'origine ethnique ou sociale, à l'âge, au handicap ou à tout autre motif illicite.

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

Femmes occupant des postes de leadership

Au cours de l'exercice 2022, cinq des dix-sept membres de notre équipe de haute direction (29 %) étaient des femmes et neuf des trente personnes, soit 30 %, ayant, à notre avis, le potentiel de devenir membres de la haute direction sont des femmes. Après la fin de l'exercice, le pourcentage de représentation des femmes a fléchi en raison du départ de Deborah Hall-Lefevre, ancienne chef de la direction informatique. Diverses mesures, comme une séance à l'intention des membres de la haute direction portant sur la diversité dans le contexte de l'étude des candidats de talent et la planification de la relève, le suivi et la consignation des progrès dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité et l'élaboration de notre politique en matière de diversité, peuvent influencer sur le nombre de femmes occupant des postes de direction et autres postes dans la Société. Nous continuons néanmoins à nous efforcer, de concert avec les directeurs des ressources humaines de partout dans le monde, à créer un bassin de compétences menant à un meilleur équilibre entre la représentation des hommes et des femmes occupant un poste de leadership.

Au cours de l'exercice 2022, nous avons continué de souligner les accomplissements de nos nombreuses dirigeantes qui sont lauréates du prix Top Women in Convenience par l'intermédiaire du Conseil des femmes de Couche-Tard, un groupe de ressources d'affaires ayant pour mission de créer des conditions gagnantes pour les femmes au sein de la Société. Le Conseil des femmes fait partie de l'engagement du conseil d'administration de Couche-Tard envers la diversité et l'inclusion et vise à prendre des mesures concrètes pour promouvoir un milieu de travail dans lequel un vaste éventail d'expériences et de points de vue sont accueillis et respectés. Le travail du Conseil des femmes consiste notamment à mettre de l'avant l'engagement « Ensemble, faisons une différence » dans la Société, à instaurer les premiers modules de formation sur les préjugés inconscients ainsi qu'à créer des ateliers de développement de carrière dans les bureaux et magasins de Couche-Tard partout dans le monde.

Planification de la relève

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

Le comité RHRE 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.

Santé, sécurité et bien-être

Notre communauté mondiale de gens est au cœur de nos activités. Nous devons notre succès en tant qu'exploitant de magasins d'accommodation à leur engagement, à leur souci de la sécurité, à leur motivation et à leur talent. Nous nous soucions de nos gens et nous prenons leur sécurité et leur bien-être très au sérieux. Nous améliorons constamment nos politiques, programmes et outils pour faire en sorte que tous nos employés et nos clients se sentent en sécurité, en sûreté, inclus, engagés et respectés. La sécurité au travail est l'une de nos grandes priorités. Nous avons travaillé en vue d'élaborer une stratégie mondiale en matière de santé, de sécurité et d'environnement et de nous doter de meilleurs outils pour réduire les incidents liés à la sécurité au travail. Dans l'ensemble de l'organisation, nous avons également renforcé bon nombre de nos programmes de formation afin que nos employés soient mieux en mesure de reconnaître et de prévenir les risques liés à la sécurité. Nous nous sommes fixé l'objectif de zéro blessure pour nos gens, nos clients, nos employés et nos fournisseurs d'ici 2030 et visons à réduire les vols en magasin et les accidents du travail enregistrables de 50 % d'ici 2025.

FEMMES OCCUPANT DES RÔLES DE HAUTE DIRECTION ET DE GESTIONNAIRE

(en date du 24 avril 2022)

	Femmes
Postes de haute direction	29 %
Postes de vice-présidence	20,8 %
Postes de chef (c.-à-d. des directrices principales)	19,8 %
Directrices	30,4 %
Gestionnaires de bureau	42 %
Responsables de marché	46,2 %
Gérantes de magasins	70,7 %

Mobilisation des employés pendant la pandémie de COVID-19

Au cours de l'exercice 2022, nous avons été fidèles à notre approche proactive en réponse à la pandémie de COVID-19 et avons concentré notre attention sur nos employés et sur leur engagement et leurs expériences alors que nous nous apprêtons à entrer dans un contexte de post-pandémie. Nous avons maintenu en place des mesures préventives pour assurer la sécurité de nos employés et de nos clients et avons poursuivi le télétravail afin de pouvoir continuer à soutenir la Société à distance. Nous avons continué à collaborer étroitement avec les autorités de santé publique pour faciliter les démarches de recherche de contacts et veiller à ce que toutes les mesures voulues soient en place pour protéger la santé et la sécurité de nos employés et de nos clients.

Alors que la Société poursuit ses efforts en lien avec l'engagement des employés, les outils mis en place pendant la pandémie demeureront et seront améliorés pour nous permettre de garder le contact avec nos employés et de répondre plus efficacement à leurs besoins.

Objectifs, surveillance et communication de l'information en matière d'environnement, de responsabilité sociale et de gouvernance (ESG)

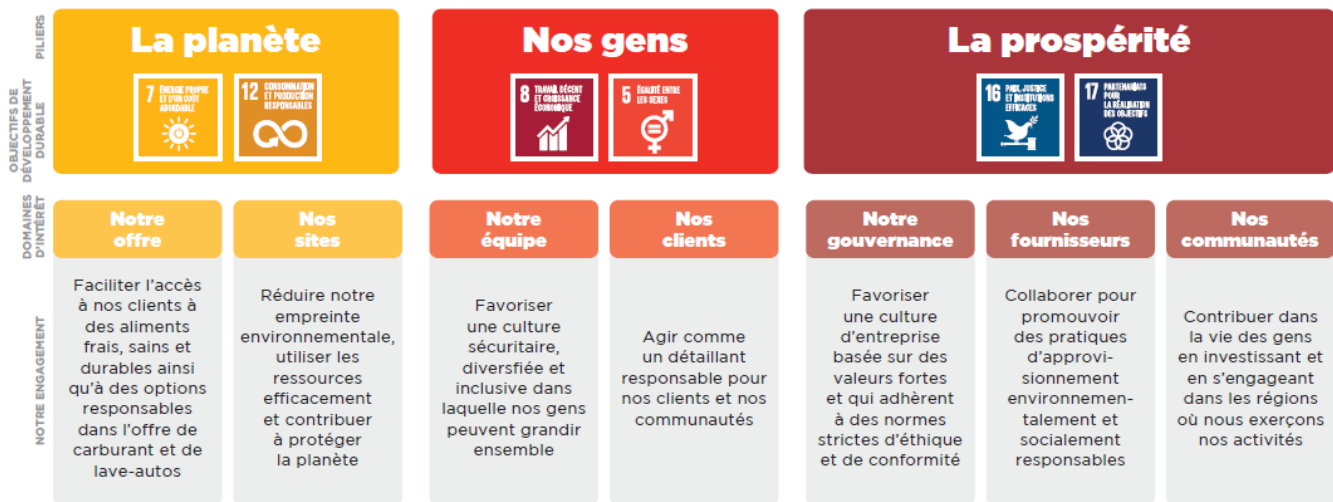
Depuis 2019, notre parcours de développement durable vise à créer plus de transparence et d'engagement dans nos efforts et notre désir de contribuer à un avenir plus propre et plus sécuritaire tout en créant de la valeur pour toutes nos parties prenantes. En 2020, nous avons créé un cadre plus défini et avons renforcé la façon dont nous intégrons le développement durable dans notre façon de penser et de prendre des décisions, en élevant le développement durable au rang de guide dans le cadre de l'exercice de nos activités, et en poursuivant notre engagement à obtenir des résultats concrets, à la lumière de la perspective des parties prenantes, des conversations tenues avec les investisseurs et des entretiens avec des chefs d'entreprise. En mai 2021, nous avons intégré le développement durable au financement de nos activités mondiales comme en témoignent notre placement inaugural d'Obligations Vertes et le cadre de référence s'y rapportant.

Au cours de l'exercice 2021, nous avons mis en place notre nouveau cadre de référence en matière de développement durable, lequel nous permettra de mieux concentrer nos efforts et nous aidera à respecter nos engagements et nos cibles. Notre nouveau cadre de référence en matière de développement durable, qui s'articule autour des trois grands piliers que sont « nos gens », « la planète » et « la prospérité », renforce davantage l'importance d'inclure nos parties prenantes dans le processus. Parmi nos parties prenantes figurent nos clients, nos employés, nos fournisseurs, les ONG, les communautés, les gouvernements ainsi que nos investisseurs. Nous cherchons à mieux comprendre les priorités de nos parties prenantes en ce qui a trait aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et nous prônons un dialogue continu avec chacun des groupes de nos parties prenantes principales, en nous efforçant de comprendre leurs préoccupations et leurs besoins afin de trouver des façons novatrices de croître.

En février 2022, la Société a été reconnue parmi les lauréats de 2022 pour son excellence en matière de facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) par Sustainalytics, un organisme mondial indépendant, chef de file en notation de critères ESG.

NOTRE RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour en savoir plus sur nos principaux domaines d'intérêt, pourquoi ils sont importants et les progrès que nous avons réalisés cette année, veuillez consulter notre rapport 2022 sur le développement durable, accessible sur notre site Web.



Encadrement des enjeux ESG assuré par le conseil

Nos efforts en matière de développement durable sont dirigés par notre conseil d'administration, qui joue un rôle de supervision relativement aux cibles, aux programmes, aux risques, à la performance et à la communication de l'information. Notre chef de la direction des ressources humaines, qui dirige les efforts de la Société au chapitre du développement durable, est chargée de la stratégie et des initiatives en matière de développement durable et en évalue la performance. Elle travaille avec l'équipe dédiée au développement durable pour réaliser la stratégie de développement durable.

Communication d'information sur les enjeux ESG

La Société utilise des cadres de référence reconnus pour faire rapport aux parties prenantes sur la performance à l'égard des enjeux ESG. Ces cadres de référence soutiennent également les efforts que continue de déployer la Société pour évaluer, surveiller et améliorer ses stratégies ESG. Par exemple, la Société prépare son rapport annuel sur le développement durable conformément aux normes intitulées Sustainability Standards de la Global Reporting Initiative et du Sustainability Accounting Standards Board. Un indice de notre alignement avec les normes de la GRI et du SASB est disponible à l'adresse suivante : corpo.couche-tard.com/fr/developpement-durable.

Pour l'exercice 2023, la Société s'engage également à présenter davantage d'information financière relative aux changements climatiques, conformément aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (« **GIFCC** »).

Analyse de la rémunération

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



Chers actionnaires,

Au nom du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise et du conseil d'administration, nous sommes heureux de vous présenter l'analyse de la rémunération pour l'exercice 2022 d'Alimentation Couche-Tard. Ce document reflète notre croyance en la communication transparente de tous les aspects de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction.

L'année dernière, le résultat de notre vote consultatif sur la rémunération a indiqué le soutien de 97,89 % des actionnaires, ce qui souligne une approbation solide de notre philosophie de « rémunération au rendement ». Nous estimons que nos programmes de rémunération des membres de la haute direction permettent d'atteindre l'équilibre voulu en récompensant le rendement à court et à long terme de manière appropriée, tout en garantissant une rémunération équitable par rapport aux points de référence externes et aux attentes des actionnaires. Nous croyons qu'Alimentation Couche-Tard est bien placée pour poursuivre sa croissance et prendre de l'expansion.

Rendement d'Alimentation Couche-Tard au cours de l'exercice 2022

Durant tout l'exercice 2022, tout en surveillant activement l'évolution de la pandémie de COVID-19, nos équipes de direction ont canalisé leurs efforts en vue d'instaurer des environnements de travail souples, mais structurés. Comme plus de 90 % des membres de notre équipe travaillent tous les jours dans les magasins, nous cherchions surtout à maintenir des pratiques sécuritaires pendant la pandémie de COVID-19 tout en rehaussant la productivité des autres membres de notre personnel, qui étaient principalement en télétravail. La Société a réalisé ses ambitions financières pour l'exercice terminé le 24 avril 2022 en affichant un bénéfice net attribuable aux actionnaires de la Société de 2,7 milliards \$ US pour l'exercice 2022.

Incidence du rendement sur la rémunération versée pour l'exercice 2022

Comme les effets économiques de la pandémie se sont estompés au cours de l'exercice 2022, les incitatifs à court terme des membres de la haute direction visés ont été calculés selon la même formule que celle qui avait été utilisée au cours des exercices antérieurs, à savoir une proportion de 75 % fondée sur l'atteinte d'une cible financière à l'échelle de la Société (bénéfice net) et la tranche restante de 25 %, sur l'atteinte d'IRC individuels. Le bénéfice net de 2,7 milliards \$ US que nous avons dégagé nous a permis d'atteindre la cible financière à l'échelle de la Société à hauteur de 111,93 %, un résultat impressionnant. Comme notre programme incitatif à court terme prévoit une échelle mobile pour la cible financière à l'échelle de la Société de zéro à 250 %, le résultat de 111,93 % qui a été atteint par rapport à la cible a donné lieu à un paiement de 137 % au titre de l'élément lié au rendement financier à l'échelle de la Société.

Quant à l'élément lié au rendement individuel, cinq indicateurs de résultat clés ont été fixés pour chaque membre de la haute direction visé. L'élément lié au rendement individuel a été atteint à hauteur de 86,86 % en moyenne pour les membres de la haute direction visés, ce qui témoigne d'un rendement solide au chapitre des IRC individuels. Tous les membres de notre comité exécutif sont soumis à des IRC assortis de critères liés à nos objectifs en matière d'ESG.

Décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2022

Comme c'est le cas tous les deux ans, en 2022, le comité RHRE a effectué un examen des programmes de rémunération des membres de la haute direction de la Société avec le concours d'un consultant externe, à savoir Willis Towers Watson. Cet examen nous a confirmé que notre enveloppe de rémunération des membres de la haute direction à court terme et à long terme récompense adéquatement le rendement de nos membres de la haute direction tout en étant conforme aux attentes des actionnaires.

Cependant, en se fondant sur les conclusions énoncées dans le rapport d'étalonnage externe produit par Willis Towers Watson, le comité RHRE a recommandé au conseil, et celui-ci a approuvé, plusieurs modifications touchant la rémunération des membres de la haute direction. Nous avons pour objectif de mieux faire concorder la rémunération des membres de la haute direction avec la

médiane du marché, et parmi les modifications apportées, nous avons réservé une proportion plus importante des augmentations de la rémunération aux fins des incitatifs à long terme, favorisant ainsi la fidélisation.

Ces modifications, qui entreront en vigueur à l'exercice 2023, comprennent ce qui suit :

- une révision des échelles salariales des équipes de haute direction;
- une augmentation de l'octroi annuel d'unités d'actions dans le cas du chef de la direction, dont le pourcentage passera de 280 % à 390 % de son salaire de base;
- une augmentation de l'octroi annuel d'options d'achat d'actions, dont le pourcentage passera de 61 % à 120 % dans le cas du chef de la direction, de 82,94 % à 211 % dans le cas du président exécutif du conseil et de 40 % à 55 % dans le cas du premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord;
- l'utilisation du modèle Black-Scholes aux fins de l'évaluation de l'octroi annuel d'options d'achat d'actions;
- une augmentation de la fourchette de paiement au titre des UAR conformément aux pratiques observées sur le marché.

Enfin, l'examen de la rémunération réalisé par le comité RHRE a également donné lieu à une analyse du groupe de référence en matière de rémunération de la Société afin de s'assurer que celui-ci demeure pertinent compte tenu des activités exercées. En conséquence, la composition de notre groupe de référence a été modifiée de façon à remplacer Marathon Petroleum Corporation par Albertsons Companies, Inc.

Une attention soutenue accordée aux questions ESG

Au cours de l'exercice 2022, le comité RHRE a mis l'accent sur les questions ESG comme élément de la rémunération des membres de la haute direction. Les questions ESG sont au cœur de notre stratégie d'affaires à long terme et constituent depuis toujours un élément clé de notre succès. Nous sommes déterminés à tirer parti de ces assises solides et continuerons à nous adapter et à faire des progrès en matière d'ESG. Pour que les questions ESG demeurent une priorité clé pour notre équipe de direction, nous avons inclus des objectifs ESG dans l'établissement des attributions de rémunération à court terme. En outre, nous avons modifié notre politique en matière de diversité de façon à nous engager expressément à maintenir une composition du conseil où les femmes représentent au moins 30 % de ses membres, et nous sommes fiers de pouvoir affirmer que nous atteignons déjà cet objectif depuis plusieurs années. Nous nous sommes aussi engagés à dépasser la simple notion de diversité des genres lorsque nous nous penchons sur la question de la diversité et tenons compte d'autres critères comme l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, l'état civil ou matrimonial, l'origine ethnique, la nationalité et les croyances religieuses. À cette fin, la Société s'est engagée à accroître la diversité au sein du conseil en revoyant périodiquement les protocoles de recrutement et de sélection des administrateurs afin que la diversité au sens large demeure une composante de chaque recherche de candidats.

Nous sommes très fiers des progrès importants réalisés par la Société et des diverses initiatives qu'elle a mises de l'avant sur le plan de la diversité. Ces actions concrètes génèrent déjà des retombées importantes. L'équipe de haute direction est composée de femmes dans une proportion de 29 %, et le bassin de candidats ayant, à notre avis, le potentiel d'occuper les échelons les plus élevés de la Société est également conforme à nos objectifs, puisque 30 % d'entre eux sont des femmes.

La Société a vu ses efforts récompensés avec son classement au palmarès Forbes des meilleurs employeurs au monde 2021 « *World's Best Employers* » et s'est démarquée comme étant le seul détaillant canadien parmi les 750 entreprises reconnues à l'échelle mondiale, un exploit digne de mention. La Société a également remporté le prix Gallup Exceptional Workplace Award 2022, autre marque de reconnaissance des efforts continus qu'elle déploie.

Nous sommes portés par les progrès accomplis et par l'engagement inébranlable de la Société à chercher continuellement à s'améliorer et à faire des avancées, quel que soit le secteur de l'entreprise. C'est pourquoi nous n'hésitons pas à encourager les actionnaires à prendre connaissance de l'information fournie sur notre programme de rémunération, y compris les composantes de la rémunération des membres de la haute direction et les attributions individuelles de chacun qui sont décrites dans les sections suivantes de la circulaire.

Nous vous invitons à voter en faveur de notre proposition annuelle sur le vote consultatif sur la rémunération ayant bon espoir que vous conviendrez que nos propositions de rémunération lient la rémunération de la haute direction au rendement de la Société et font concorder ces programmes avec les intérêts de nos actionnaires.

Sincères salutations.

La présidente du comité des ressources humaines et de régie d'entreprise,

(s) Mélanie Kau

Mélanie Kau

Rendement en 2022

Malgré les nombreux défis qui ont ponctué 2022, la Société a dégagé d'excellents résultats financiers. Nos équipes de gestion ont continué de porter une attention soutenue à la protection de nos employés et de nos clients et à la poursuite de nos activités en tirant parti des leçons apprises sur le plan de la productivité des effectifs exerçant leurs fonctions essentiellement en télétravail, et en optimisant la mobilisation des équipes. Nous avons su encore une fois gérer notre entreprise avec prudence, nous préparer au pire et optimiser nos capitaux propres. Nous avons trouvé le bon équilibre entre reporter des dépenses non essentielles et poursuivre les investissements dans nos principales initiatives stratégiques pour devenir un chef de file dans l'avenir de l'accommodation.

Nous nous sommes démarqués par notre rendement, tant au chapitre de l'exploitation que des résultats financiers, en inscrivant un bénéfice net de 2,7 milliards \$ US pour l'exercice 2022 ce qui est comparable aux 2,7 milliards \$ US inscrits pour l'exercice 2021, soit une diminution de 22,2 millions \$ US, qui s'explique par la hausse des frais d'exploitation et la cession de sites par suite de l'examen stratégique de notre réseau, facteurs qui ont été contrebalancés principalement par des marges plus élevées sur le carburant pour le transport routier aux États-Unis et au Canada et la croissance interne des activités liées au secteur de l'accommodation et à la vente de carburant pour le transport routier. Le bénéfice net par action sur une base diluée s'est établi à 2,52 \$ US comparativement à 2,44 \$ US l'exercice précédent.

(période de 52 semaines)	2022	2021
Bénéfice net (millions \$ US)	2 683,3 \$	2 705,5 \$
Marge brute sur les marchandises et services ¹	+6,5 %	+7,0 %
Marge brute sur le carburant pour le transport routier ¹	+12,4 %	+3,8 %
Rendement des capitaux investis ¹	15,4 %	15,9 %

¹ Veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux IFRS » dans notre rapport de gestion se rapportant à la période de 52 semaines terminée le 24 avril 2022 disponible sur SEDAR à www.sedar.com pour des renseignements complémentaires au sujet des mesures de rendement non reconnues par les IFRS.

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet du rendement de Couche-Tard, nous vous invitons à prendre connaissance des états financiers consolidés audités annuels de la Société pour l'exercice terminé le 24 avril 2022 et du rapport de gestion s'y rapportant, lesquels sont accessibles sur le site Web de la Société et sur SEDAR à www.sedar.com.

Nos membres de la haute direction visés en 2022

Une description de chacune des personnes qui composent notre équipe actuelle de membres de la haute direction visés est présentée ci-dessous. L'équipe est formée de notre fondateur et président exécutif du conseil, de notre président et chef de la direction, de notre chef de la direction financière, de notre premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et Optimisation commerciale globale, et de notre chef de la direction du marketing (les « **membres de la haute direction visés** »). Des renseignements détaillés au sujet de la rémunération versée à nos membres de la haute direction visés se trouvent à la rubrique intitulée « Tableaux présentant les principaux éléments de la rémunération », dans le Tableau sommaire de la rémunération.



Alain Bouchard, O.C., O.Q. Fondateur et président exécutif du conseil

Respecte l'exigence en matière d'actionnariat

M. Bouchard agit à titre de président exécutif du conseil d'Alimentation Couche-Tard depuis 2014, année où il a quitté, après 25 ans, ses fonctions de président et chef de la direction. M. Bouchard a ouvert son premier magasin d'accommodation au Québec en 1980 et a fondé les entreprises qui sont devenues Alimentation Couche-Tard. Il cumule plus de 45 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 de CGI inc. depuis 2013.

M. Bouchard est membre de l'Ordre du Canada et Officier de l'Ordre national du Québec. Il est également titulaire d'un doctorat *honoris causa* en sciences de la consommation de l'Université Laval à Québec et d'un doctorat *honoris causa* en droit de l'Université McGill à Montréal. M. Bouchard 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 de l'entrepreneuriat et au développement économique du Québec (février 2018)
- Prix international Horatio Alger, remis aux personnes qui ont persévéré dans l'adversité pour réussir comme entrepreneurs et leaders de leur communauté, de l'Association Horatio Alger (mars 2017)
- Grand bâtisseur de l'économie du Québec de l'Institut sur la gouvernance (2014)
- Prix du fondateur T. Patrick Boyle de l'Institut Fraser (2014)
- Prix du leader de l'année dans le secteur de l'accommodation décerné par la NACS lors de la conférence Insight International Summit (2014)

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



Brian Hannasch

Président et chef de la direction

Respecte l'exigence en matière d'actionnariat

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

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

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

En 2022, M. Hannasch a été intronisé au Temple de la renommée du commerce de l'accommodation par le magazine *Convenience Store News*. Il a été nommé Leader de l'année dans le commerce de détail pour 2021 par Winsight Media et Dirigeant de l'année dans le commerce de détail pour 2019 par le comité mis sur pied par le magazine *Convenience Store News*, comité composé de chefs de file de premier plan du secteur de l'accommodation. Il a également été nommé chef de la direction de l'année par *The Globe and Mail* en 2016. Il est membre du conseil d'administration de l'Association for Convenience & Fuel Retailing (NACS) depuis 2016 et d'AutoZone, Inc. depuis février 2022.

M. Hannasch 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.



Claude Tessier

Chef de la direction financière

Respecte l'exigence en matière d'actionnariat

Claude Tessier, CPA, s'est joint à Alimentation Couche-Tard à titre de chef de la direction financière le 28 janvier 2016. Avant de se joindre à Couche-Tard, M. Tessier a occupé le poste de président de l'unité Exploitation IGA chez Sobeys inc. de 2012 à 2016 et a été membre du comité exécutif de Sobeys inc. M. Tessier s'est joint à l'équipe de direction de Sobeys Québec inc. en 2003, à titre de vice-président principal, finances et planification stratégique. M. Tessier a consacré la grande majorité de sa carrière à l'industrie de l'alimentation après avoir occupé plusieurs postes dans le domaine des finances. Avant son entrée en fonction auprès de Sobeys inc., M. Tessier a acquis plus de 15 ans d'expérience dans des postes de haute direction financière auprès de Fly Furniture, Provigo et Costco, y compris des postes de chef de la direction financière et de vice-président. Il a aussi occupé des postes de direction auprès de Mallette International et de PricewaterhouseCoopers (autrefois Coopers & Lybrand).

M. Tessier est membre du conseil d'administration du Groupe TMX Limitée depuis septembre 2020. Il siège également au comité des produits dérivés de cette dernière et préside son comité des finances et de l'audit. Il siège également au conseil d'administration d'Hydro-Québec depuis juin 2022 et à celui de la Maison de la Sérénité de Laval, qui offre des soins palliatifs spécialisés gratuits, et il s'investit chaque année dans le cadre de la campagne de financement de cet organisme.

M. Tessier est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité de l'Université du Québec à Montréal (1986) et est membre de l'Institut canadien des comptables agréés depuis 1987.



Alex Miller
**Premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et
Optimisation commerciale globale**

Respecte l'exigence en matière d'actionnariat

Alex Miller a été nommé premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et Optimisation commerciale globale, en mars 2021 après avoir été premier vice-président, Optimisation commerciale, depuis mai 2019. Auparavant, M. Miller avait occupé le poste de vice-président principal, Opérations et Carburants globaux, depuis décembre 2017, de vice-président principal, Carburants globaux, depuis novembre 2016 et de vice-président, Carburants, depuis octobre 2012. M. Miller s'est joint à Couche-Tard en 2012 à titre de directeur des carburants, de l'immobilier et des installations. Auparavant, il était chez BP Plc. depuis 16 ans, où il a occupé divers postes liés aux opérations, à l'approvisionnement, au développement des affaires et à la stratégie aux États-Unis et en Europe.

M. Miller est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de l'Université de Southern Illinois.



Kevin Lewis
Chef de la direction du marketing

Respecte l'exigence en matière d'actionnariat

Kevin Lewis s'est joint à Alimentation Couche-Tard inc. à titre de chef de la direction du marketing en juillet 2017 et il est responsable des activités de marketing, de commercialisation, d'analytique et de développement canaux de produits dans le monde entier.

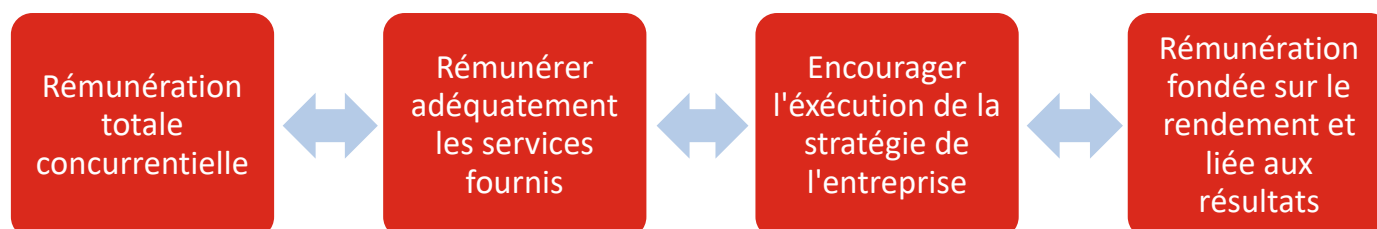
M. Lewis a occupé plusieurs postes de direction dans des sociétés de commerce de détail électronique et physique et de technologies numériques partout dans le monde. Il avait récemment occupé le poste de chef de la direction du marketing chez Total Wine & More. Il avait auparavant dirigé les activités numériques, les kiosques et les abonnements pendant qu'il était vice-président principal, activités numériques, chez Blockbuster Entertainment. De 2004 à 2008, M. Lewis a été membre du comité exécutif et chef de la stratégie et des affaires nouvelles au sein de Philips Consumer Lifestyle, une division de Royal Philips Electronics.

Plus tôt dans sa carrière, M. Lewis a occupé plusieurs postes de direction pendant ses dix années de carrière au sein du Boston Consulting Group, se concentrant sur la clientèle en matière de PCE, de ventes de détail et de technologies dans le monde entier.

M. Lewis est titulaire d'un baccalauréat en relations internationales de l'Université Stanford et d'un MBA (avec distinction) de l'INSEAD.

Coup d'œil sur la rémunération et rendement des membres de la haute direction en 2022

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. Les politiques de rémunération à l'intention des membres de la haute direction visent à rémunérer adéquatement ces derniers pour les services qu'ils fournissent tout en établissant un lien entre leur rémunération et les résultats financiers de la Société.



Le tableau ci-dessous présente un sommaire de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés (chacun, un « **membre de la haute direction visé** ») pour le rendement réalisé en 2022. De plus amples renseignements sur chaque élément de la rémunération sont présentés à partir de la page 76.

	Incitatifs à long terme				Rémunération directe pour l'exercice 2022	% à risque pour l'exercice 2022 ⁵	% à risque pour l'exercice 2021
	Salaire ¹	Incitatif annuel	Unités d'actions ^{2, 3}	Options d'achat d'actions ⁴			
Alain Bouchard Fondateur et président exécutif du conseil	1 470 059 \$	929 813 \$	2 793 113 \$	1 482 176 \$	6 675 161 \$	78 %	80 %
Brian Hannasch Président et chef de la direction	1 897 705 \$	3 017 731 \$	5 297 625 \$	1 055 134 \$	11 268 195 \$	83 %	85 %
Claude Tessier Chef de la direction financière	703 863 \$	664 330 \$	707 063 \$	95 815 \$	2 171 071 \$	68 %	70 %
Alex Miller Premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et Optimisation commerciale globale	771 149 \$	1 040 339 \$ ⁶	616 080 \$	81 797 \$	2 509 365 \$	69 %	72 %
Kevin Lewis Chef de la direction du marketing	767 206 \$	575 706 \$	612 595 \$	81 330 \$	2 036 837 \$	62 %	64 %

¹ Cette colonne indique le salaire réellement gagné par les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice 2022. MM. Hannasch, Miller et Lewis sont payés en dollars américains. Leur rémunération a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change moyen de 1,2539 pour l'exercice 2022.

² Les unités d'actions sont composées à hauteur de 65 % d'UAR et à hauteur de 35 % d'UAI ou d'UAD au choix de chaque membre de la haute direction visé. Les UAR sont liées au rendement (voir page 77 pour en savoir plus au sujet des incitatifs à long terme des membres de la haute direction visés).

³ Les unités d'actions sont attribuées en fonction du cours moyen pondéré des actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution et les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du cours de clôture moyen pondéré d'un lot régulier d'actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant cette journée.

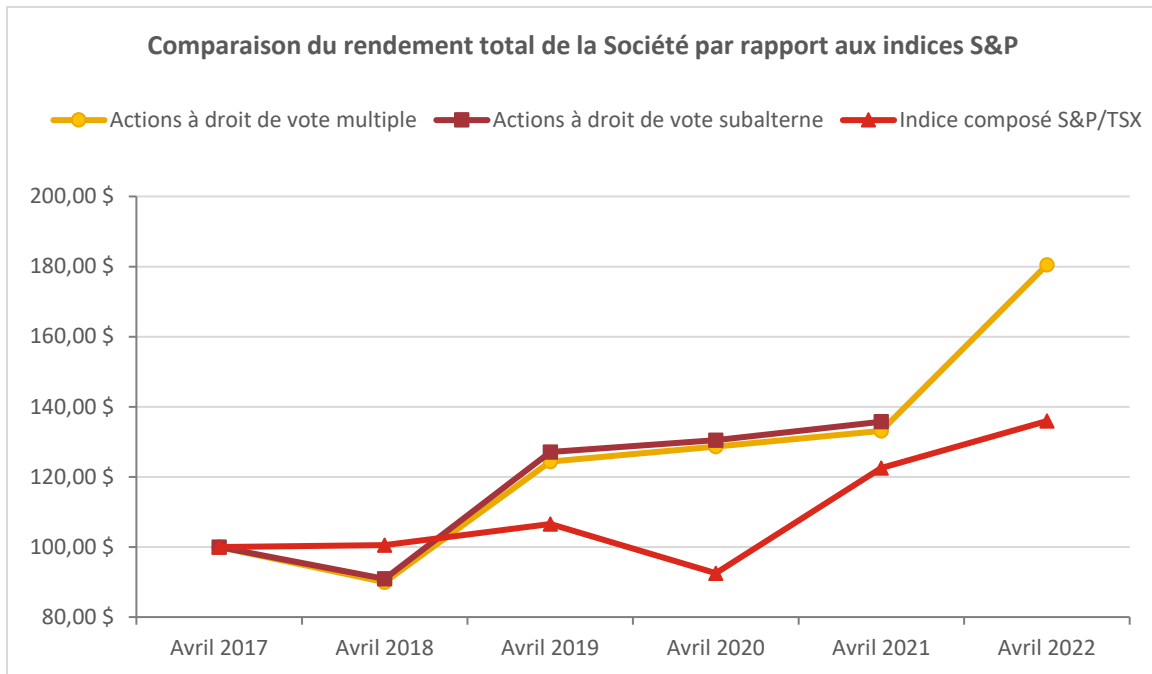
⁴ Les montants sont la juste valeur des attributions d'options d'achat d'actions à la date d'attribution, calculés à l'aide du modèle Black-Scholes.

⁵ La rémunération à risque comprend l'incitatif annuel, les options d'achat d'actions et les unités d'actions (au sens donné à ce terme à la page 77).

⁶ Ce montant comprend une prime spéciale versée à M. Miller en lien avec l'intégration réussie du réseau de magasins Holiday.

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 2017 et le rendement total cumulatif de l'indice composé S&P/TSX au cours de la même période, en supposant le réinvestissement des dividendes.



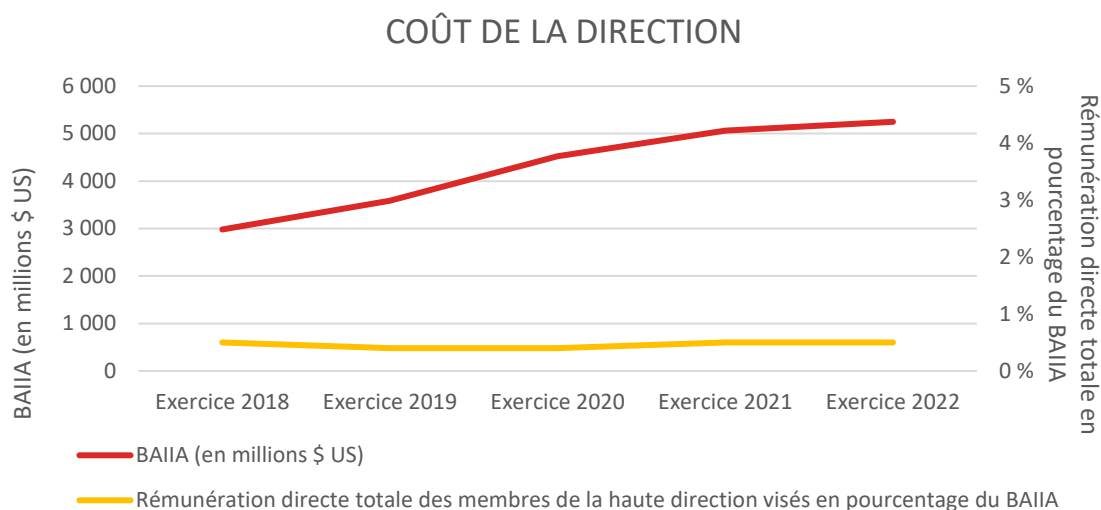
	Avril 2017	Avril 2018	Avril 2019	Avril 2020	Avril 2021	Avril 2022
Actions de catégorie A	100,00 \$	89,97 \$	124,36 \$	128,63 \$	133,09 \$	180,50 \$
Actions de catégorie B	100,00 \$	90,90 \$	127,07 \$	130,46 \$	135,73 \$	— ¹
Indice composé S&P/TSX	100,00 \$	100,53 \$	106,59 \$	92,52 \$	122,56 \$	135,93 \$

¹ Les actions de catégorie B ont cessé d'être négociées à la TSX avec prise d'effet le 7 décembre 2021 par suite du cas de conversion.

Le graphique sur le rendement et le tableau présentés ci-dessus montrent une forte appréciation du rendement total pour les actionnaires de la Société, ainsi qu'un rendement solide dégagé par la Société.

Coût de la direction

Le graphique ci-dessous présente le BAIIA¹ et la rémunération directe totale attribuée à nos membres de la haute direction visés au cours des cinq derniers exercices en pourcentage du BAIIA¹ 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 BAIIA¹ au cours de la période de cinq ans.



	Exercice 2018	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022
BAIIA ¹ (en millions \$ US)	2 980 \$	3 583 \$	4 525 \$	5 061 \$	5 244 \$
Rémunération directe totale versées aux membres de la haute direction visés (en \$ US)	15 191 056 \$	14 762 201 \$	19 558 926 \$	19 142 463 \$ ²	19 674 249 \$
Rémunération directe totale en pourcentage du BAIIA ¹	0,5 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %	0,4 %

¹ Veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux IFRS » dans notre rapport de gestion annuel se rapportant à la période de 52 semaines terminée le 24 avril 2022 disponible sur SEDAR à www.sedar.com pour des renseignements complémentaires au sujet des mesures de rendement non reconnues par les IFRS.

² Pour l'exercice terminé le 25 avril 2021, ce montant représente la rémunération réellement versée aux membres de la haute direction visés compte tenu des réductions en lien avec la COVID-19.

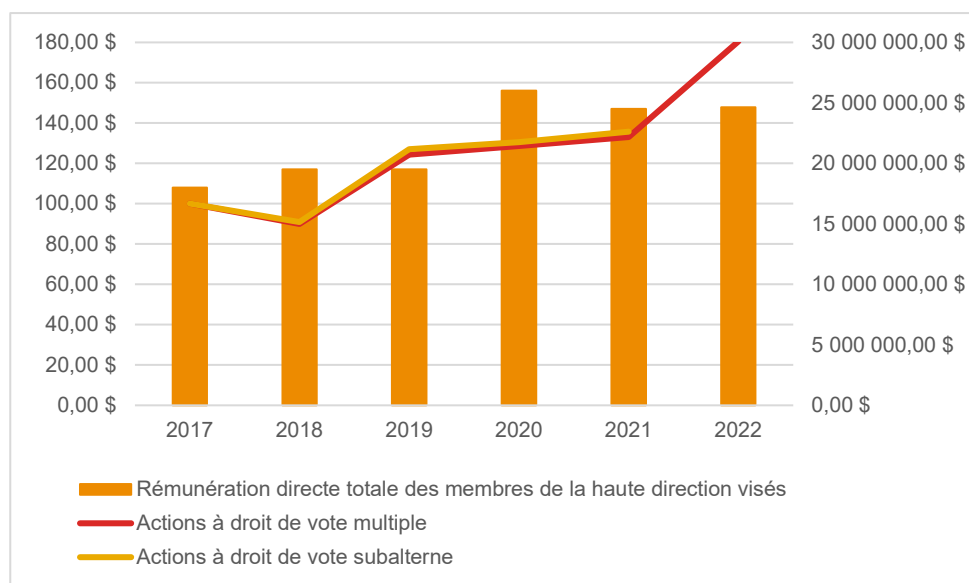
La rémunération directe totale comprend le salaire de base, l'incitatif à court terme et la valeur de l'attribution d'unités d'actions à la date d'attribution multipliée par le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'attribution, ainsi que les valeurs d'attribution des options d'achat d'actions attribuées à partir de l'exercice 2015. Comme nos résultats financiers sont présentés en dollars américains, les valeurs indiquées ci-dessus sont toutes exprimées en dollars américains. La rémunération versée à MM. Bouchard et Tessier a été convertie en dollars

¹ Veuillez vous reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux IFRS » dans notre rapport de gestion annuel se rapportant à la période de 52 semaines terminée le 24 avril 2022 disponible sur SEDAR à www.sedar.com pour des renseignements complémentaires au sujet des mesures de rendement non reconnues par les IFRS.

américains en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 0,7978 (2022), 0,7630 (2021), 0,7494 (2020), 0,7595 (2019) et 0,7826 (2018).

Tendances en matière de rémunération

Le graphique suivant illustre la corrélation entre la rémunération directe totale versée à tous les membres de la haute direction visés par rapport au rendement total cumulé pour les actionnaires de la Société d'une somme de 100 \$ investie dans nos actions de catégorie A et actions de catégorie B depuis la fin de l'exercice 2017. Il convient de souligner que ce graphique n'illustre pas la rémunération gagnée par nos membres de la haute direction visés actuels entre 2017 et 2022, mais plutôt la rémunération attribuée aux membres de la haute direction dont il est fait mention dans chacune des circulaires de sollicitation de procurations de la direction de la Société pour les exercices 2017 à 2022.



Les actions à droit de vote subalterne ont cessé d'être négociées à la TSX avec prise d'effet le 7 décembre 2021 par suite du cas de conversion.

La tendance montre une amélioration constante et marquée du rendement total pour les actionnaires, la valeur de nos actions ayant progressé de près de 80 % depuis 2017. Toutefois, en raison de l'évolution et de la croissance constante de la Société, nous continuons de revoir et de mettre à jour annuellement les régimes de rémunération offerts aux membres de la haute direction visés afin de continuer à appuyer une philosophie de rémunération au rendement et de mieux faire correspondre la rémunération des membres de la haute direction aux intérêts des actionnaires.

Programme de rémunération des membres de la haute direction

Philosophie

Le programme de rémunération de la Société vise à attirer des membres de la haute direction, à les fidéliser et à les inciter à atteindre les objectifs de rendement qui concordent avec la vision, la culture entrepreneuriale et l'orientation stratégique de la Société tout en favorisant la création de valeur pour les actionnaires. Il permet également à la Société de récompenser les dirigeants qui lui permettent de dégager des résultats financiers qui dépassent les attentes.

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

Quatre éléments de notre stratégie de rémunération

Concurrentielle

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

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 sans prendre de risques excessifs.

Alignée sur les intérêts des actionnaires

Notre philosophie et notre approche en matière de rémunération sont structurées de manière à aligner l'attention de nos membres de la haute direction et leurs décisions de gestion stratégique sur les intérêts des actionnaires. Nous considérons Alimentation Couche-Tard comme un placement de croissance à long terme et lions une partie importante de la rémunération de nos membres de la haute direction directement au rendement de nos actions. En outre, nous tenons compte de la valeur de réalisation des attributions d'options d'achat d'actions que les membres de la haute direction visés ont reçues au cours des exercices antérieurs dans le cadre de l'examen officiel des salaires et de la rémunération variable cible que nous effectuons chaque année. Cette approche a donné des résultats positifs sur un horizon de plusieurs exercices. Au cours des cinq derniers exercices, notre rendement total pour les actionnaires a dépassé la médiane du percentile de nos pairs. Nous avons favorisé une meilleure corrélation avec les intérêts des actionnaires en offrant à notre équipe de haute direction et à nos vice-présidents le choix de recevoir jusqu'à concurrence de 50 % de leur incitatif à court terme sous forme d'UAD (au lieu d'une prime en espèces).

Liée à la stratégie

La rémunération de nos membres de la haute direction est liée à notre stratégie visant à *doubler à nouveau* nos résultats financiers en axant nos efforts sur la croissance interne et les fusions et acquisitions. 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 variables et fondée sur le rendement afin d'exécuter nos plans d'acquisition avec succès. De plus, la plupart des IRC se rapportant à nos membres de la haute direction sont choisis en fonction des projets composant notre plan stratégique visant à *doubler à nouveau* nos résultats financiers. La Société reconnaît également que la croissance de la rentabilité passe aussi par l'amélioration de notre réseau de magasins actuel et ne peut dépendre uniquement des acquisitions. Par conséquent, un volet de notre stratégie de rémunération des membres de la haute direction comporte des éléments de rémunération variables qui sont expressément liés à la rentabilité sans égard aux acquisitions réalisées.

Positionnement de la rémunération

Pour nous aider à réaliser nos objectifs visant à attirer des membres de la haute direction, à les fidéliser et à les inciter à atteindre les objectifs de rendement qui concordent avec la vision et l'orientation stratégique de la Société, 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 pour positionner la rémunération totale cible de nos membres de la haute direction. Pour une description de ce groupe de référence, il y a lieu de consulter la rubrique « Étalonnage » à la page 83. De façon plus particulière :

- le salaire de base, qui est généralement examiné en profondeur périodiquement, est fixé à l'intérieur d'une fourchette concurrentielle autour de la médiane du groupe de référence, de manière à refléter l'expérience, l'apport individuel et le

Notre stratégie de rémunération

CONCURRENTIELLE

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

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

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

ALIGNÉE SUR LES INTÉRÊTS DES ACTIONNAIRES

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

LIÉE À LA STRATÉGIE

La rémunération soutient la réalisation de notre stratégie d'entreprise

rendement, l'étendue du rôle et des responsabilités, le besoin de recruter de nouveaux membres de la direction et d'autres circonstances particulières. Le salaire de base peut également être examiné annuellement et ajusté en fonction des augmentations salariales régionales pertinentes;

- bien que les cibles aux termes du régime incitatif à court terme concordent avec la médiane du groupe de référence, le paiement réel peut être supérieur à la médiane du marché si les résultats dépassent les objectifs ou inférieur à la médiane (même être zéro) si les résultats sont inférieurs aux attentes;
- les attributions d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions favorisent la fidélisation et concordent avec les objectifs de rendement à long terme;
- les attributions d'UAD favorisent la concordance à long terme avec les intérêts des actionnaires; et
- les régimes d'épargne, les avantages sociaux et les autres avantages accessoires sont conformes aux pratiques régionales dans les pays où la Société exerce ses activités.

Description générale des éléments de rémunération pour 2022

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

Rémunération directe

Salaire

Le salaire de base est une rémunération fixe fondée sur les compétences, l'expérience et le rendement de la personne, y compris les lignes directrices internes en matière de rémunération. Les salaires de base font l'objet d'un examen annuel et sont habituellement ajustés en juillet. Les modifications visent à tenir compte de l'inflation ou à ajuster le positionnement des salaires par rapport à la médiane du marché et à faire en sorte que les salaires demeurent concurrentiels.

Incitatif à court terme

L'incitatif à court terme est une prime en espèces annuelle liée à l'atteinte de plusieurs facteurs, dont le rendement de l'entreprise selon une mesure financière clé, une mesure globale commune d'IRC et le rendement individuel selon l'atteinte d'indicateurs de résultat clés (« IRC ») individuels qui sont approuvés par le comité RHRE. Les IRC sont prédéterminés et fixés annuellement et liés aux objectifs stratégiques associés à l'exécution de notre plan d'affaires.

Rendement de l'entreprise – mesure financière clé :

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. Le bénéfice net est quantifiable, facile à mesurer et à comprendre et encourage l'équipe de haute direction à atteindre ses cibles ambitieuses. Nous devons atteindre au moins 90 % de l'objectif pour notre mesure financière clé afin d'atteindre le rendement seuil, autrement, le paiement au titre de l'élément lié au rendement financier est égal à zéro. Nous utilisons une échelle mobile qui plafonne le paiement maximum à l'égard de l'élément lié au rendement financier de l'entreprise à 250 %.

Élément lié au rendement financier (75 %)	Se fonde sur le bénéfice net prévu, un objectif financier clé qui est lié à notre plan d'affaires annuel
Si le bénéfice net atteint est :	Alors l'élément lié au rendement financier est :
▪ moins de 90 % du résultat prévu	▪ zéro
▪ 90 % du résultat prévu	▪ 10 %
▪ 100 % du résultat prévu (au niveau cible)	▪ 100 %
▪ au-dessus de 100 % et jusqu'à 130 % du résultat prévu	▪ augmenté jusqu'à concurrence de 250 %

Rendement individuel – IRC individuels :

Nous évaluons le rendement individuel relativement à plusieurs indicateurs de résultat clés liés aux résultats au niveau opérationnel, fonctionnel, de la gestion et du développement des talents et de la planification stratégique, qui favorisent un leadership fort. Les objectifs individuels varient selon la fonction et les responsabilités du membre de la haute direction. La Société fixe des objectifs ambitieux pour les membres de la haute direction visés et mesure chaque IRC selon des critères tant quantitatifs que qualitatifs. Les facteurs et leur pondération respective servant à établir l'incitatif à court terme s'établissent comme suit : 75 % est lié au rendement financier de l'entreprise et 25 %, aux IRC individuels. En outre, pour l'exercice 2023, des critères liés à l'ESG seront inclus dans tous nos IRC relatifs aux membres de la haute direction aux fins du paiement de l'incitatif à court terme.

Incitatifs à long terme

Les incitatifs à long terme comprennent les options d'achat d'actions ainsi que des unités d'actions composées à hauteur de 65 % d'UAR et à hauteur de 35 % d'UAI ou d'UAD, au choix de chacun des membres de la haute direction visés. Les UAR, UAI et UAD sont appelées collectivement dans les présentes des « **unités d'actions** ». Les incitatifs à long terme sont attribués dans l'objectif d'inciter l'équipe de haute direction à atteindre un rendement futur solide 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 ceux des actionnaires. Le RUAD, le régime d'unités d'actions ainsi que le régime incitatif d'options d'achat d'actions ont tous été modifiés au cours de l'exercice 2021 afin qu'ils continuent à jouer le rôle d'incitatifs.

Le tableau qui suit présente les types d'attributions faites aux membres de la haute direction visés aux termes de nos divers régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres, ainsi que leurs conditions d'acquisition et de paiement respectives :

Nos indicateurs de résultat clés pour 2022 au chapitre de l'ESG sont :

- Le parcours du client
- Le programme de véhicules électriques
- La diversité et l'inclusion
- La culture et l'engagement

	Description et barème d'acquisition	Caractéristiques et valeur du paiement
Options	Les options sont acquises à raison de 20 % chaque année, à compter de la date d'attribution, à moins que le conseil n'en décide autrement au moment de l'attribution. Les options expirent habituellement après 10 ans.	Le prix d'exercice est établi d'après le cours de clôture moyen pondéré publié d'un lot régulier d'actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours précédant immédiatement la date d'attribution. La valeur tirée des options acquises dans le cours correspond au nombre d'options exercées multiplié par la différence (en \$) entre le cours des actions de catégorie A le jour où les options sont exercées et le prix d'exercice. Les options ont une valeur seulement si le cours des actions de catégorie A s'apprécie au-delà du prix d'exercice (les options sont alors « dans le cours »). Le régime permet l'exercice sans décaissement si le porteur a conclu une entente avec son courtier.
UAR	Les UAR sont acquises à la fin de la période de trois (3) ans commençant au début de l'exercice au cours duquel les UAR sont attribuées, en fonction du rendement de l'entreprise. Depuis l'exercice 2021, toutes les UAR en cours donnent droit à des équivalents de dividendes.	Les UAR sont assujetties à un coefficient de rendement, exprimé en pourcentage. Les objectifs de rendement de l'entreprise pour la période de trois ans se rapportent à notre rendement opérationnel et sont fixés par le comité RHRE au moment de l'attribution. La valeur des UAR correspond au nombre d'UAR acquises (y compris les équivalents de dividendes et compte tenu de tout coefficient applicable) multiplié par le cours moyen pondéré des actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'évaluation.
UAI	Les UAI sont acquises à la fin de la période de trois (3) ans commençant au début de l'exercice au cours duquel les UAI sont attribuées, en fonction de la durée de l'emploi actif. À compter de l'exercice 2021, toutes les UAI en cours donnent droit à l'accumulation d'équivalents de dividendes. Afin de mieux faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, les membres de la haute direction qui sont soumis à l'exigence en matière d'actionariat peuvent choisir volontairement de recevoir des UAD au lieu d'UAI.	La valeur des UAI correspond au nombre d'UAI acquises (y compris les équivalents de dividendes) multiplié par le cours moyen pondéré des actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'évaluation.

Description et barème d'acquisition	Caractéristiques et valeur du paiement
<p>UAD</p> <p>Les UAD (à l'exception de la contrepartie équivalente en UAD) sont acquises immédiatement, mais ne peuvent être exercées avant la cessation d'emploi des membres de la haute direction au sein de la Société.</p> <p>Les UAD donnent droit à l'accumulation d'équivalents de dividendes.</p> <p>Les UAD ne font pas partie, de fait, de la combinaison des incitatifs à long terme. Toutefois, comme il a été indiqué ci-dessus, afin de mieux faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, les membres de la haute direction qui sont soumis à l'exigence en matière d'actionariat peuvent choisir volontairement de recevoir des UAD au lieu d'UAI.</p> <p>En outre, tous les membres de l'équipe de haute direction mondiale de la Société peuvent choisir de différer une portion pouvant atteindre 50 % de leur paiement aux termes du régime incitatif à court terme et la convertir en une attribution d'UAD, la Société versant une contribution correspondant à 25 % de la première tranche de 50 % des sommes du régime incitatif à court terme pouvant être différées sous forme d'UAD supplémentaires, comme il est décrit ci-dessous.</p>	<p>La valeur des UAD correspond au nombre d'UAD acquises (y compris les équivalents de dividendes) multiplié par le cours moyen pondéré des actions de catégorie A à la TSX au cours des cinq jours de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition.</p>
<p>Contrepartie équivalente en UAD</p> <p>La contrepartie équivalente en UAD équivaut à 25 % de toute somme attribuée au titre de l'incitatif à court terme qu'un participant admissible choisit de différer et de recevoir sous forme d'UAD. Cette contrepartie qui équivaut à 25 % s'applique à une portion allant jusqu'à 50 % de la somme totale pouvant être différée attribuée au titre de l'incitatif à court terme auquel a droit un participant admissible.</p> <p>Sous réserve de certaines exceptions, la contrepartie équivalente en UAD est acquise sur une période de trois ans, à raison d'un tiers chaque date anniversaire, mais son règlement est différé.</p>	<p>Identiques aux UAD ci-dessus.</p>

De plus amples renseignements sur les régimes incitatifs à long terme de la Société figurent à l'annexe C de la présente circulaire.

Rémunération indirecte

Les membres de la haute direction reçoivent des prestations de retraite et d'autres avantages dans le cadre d'une enveloppe de rémunération totale concurrentielle.

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 88 pour de plus amples renseignements sur les prestations de retraite).

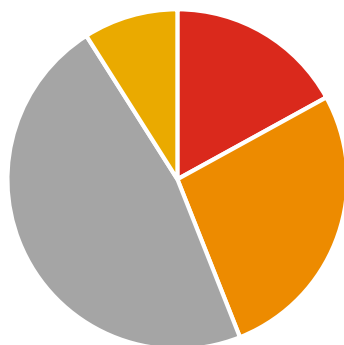
Les autres avantages comprennent une automobile de fonction, un programme de remboursement de frais de santé (assurance-invalidité et assurance-vie, assurance-maladie, accident et voyage collectives) et des services de planification financière faisant partie d'une enveloppe concurrentielle visant à recruter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

Les membres de la haute direction et autres employés réguliers à temps plein peuvent également participer à notre régime d'achat d'actions des employés (« **RAAE** »). Depuis l'exercice 2021, les membres de la haute direction peuvent verser jusqu'à concurrence de 10 % de leur salaire de base annuel aux fins de l'achat d'actions de catégorie A et, contrairement à d'autres employés, ils ne sont pas tenus d'attendre d'avoir cumulé un an de service continu pour ce faire. Ces contributions sont faites au moyen d'une retenue salariale; la Société verse des contributions équivalant à 25 % de la contribution de chaque participant, lesquelles peuvent atteindre au maximum 1 250 \$ par année. Les participants reçoivent les dividendes versés à l'égard de nos actions de catégorie A. Les contributions peuvent être versées dans un régime enregistré d'épargne-retraite (REER), dans un compte non enregistré ou dans un compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

Éléments composant la rémunération

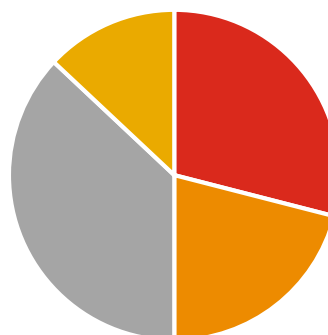
Nous mettons l'accent sur la rémunération à risque afin d'encourager l'équipe de haute direction à exécuter le plan d'affaires, conformément à notre stratégie et à nos valeurs, et à créer de la valeur pour nos actionnaires au fil du temps. La rémunération à risque totale comprend la prime incitative à court terme ainsi que la majeure partie de la prime incitative à long terme, à savoir des UAR représentant 65 % des unités d'actions attribuées et 100 % des options d'achat d'actions attribuées.

Chef de la direction



- Salaire (17 %)
- Incitatif à court terme annuel (27 %)
- Unités d'actions (47 %)
- Options d'achat d'actions (9 %)

Membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction



- Salaire (29 %)
- Incitatif à court terme annuel (21 %)
- Unités d'actions (37 %)
- Options d'achat d'actions (13 %)

Processus d'examen de la rémunération annuelle et gestion du risque connexe

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

Le conseil a confié au comité RHRE le mandat, entre autres, de réviser et de lui recommander les éléments et les politiques de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux pratiques exemplaires et tiennent compte des nouvelles tendances en matière de rémunération. Le comité RHRE surveille notre programme de rémunération des membres de la haute direction, les plans de relève des membres de la direction et la relève des membres du conseil. Il aide également le conseil à s'acquitter de ses responsabilités relatives aux ressources humaines, à la rémunération des administrateurs et à la gouvernance.

Le comité RHRE est composé de quatre administrateurs indépendants : Mélanie Kau (présidente du comité), Janice L. Fields, Daniel Rabinowicz et Louis Têtu. Chacun des membres est compétent et expérimenté.

	Compétences et expérience			
	Rémunération/ relations de travail/ressources humaines	Expérience de la haute direction	Gouvernance	Expérience sectorielle
Mélanie Kau Présidente du comité	✓	✓	✓	✓
Janice L. Fields	✓	✓	✓	✓
Daniel Rabinowicz	✓	✓	✓	✓
Louis Têtu	✓	✓	✓	✓

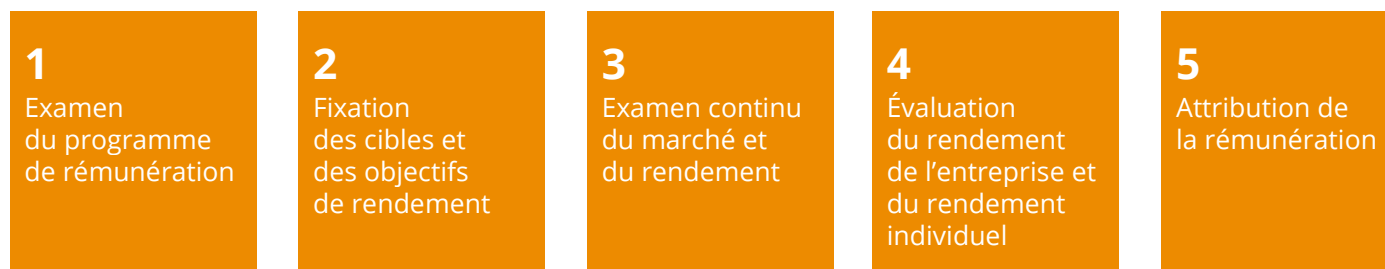
Aucun des membres du comité RHRE n'est ou n'a été endetté envers la Société ou l'une de ses filiales ou n'est ou n'a été intéressé dans une opération importante touchant la Société au cours de l'exercice 2022. Aucun des membres du comité RHRE n'est ou n'a été dirigeant, employé ou membre de la haute direction de la Société.

Le comité RHRE examine le 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'enveloppe de la rémunération du fondateur et président exécutif du conseil, du chef de la direction et des autres membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, pour l'exercice précédent et évalue leur caractère concurrentiel global par rapport au marché.

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

Notre processus décisionnel

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



1. Examen du programme de rémunération

Le comité RHRE examine la conception 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 par rapport au marché 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 pertinentes et y apporte les modifications nécessaires.

Le comité RHRE réalise un examen officiel de la rémunération tous les deux ans et formule des recommandations quant aux modifications touchant la politique de rémunération, les régimes individuels et le programme global, lesquelles sont soumises à l'examen et à l'approbation du conseil. Un examen officiel de la rémunération a été réalisé en mars 2022.

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

En fonction de notre plan stratégique et de notre plan d'affaires annuel, la direction fixe, sous réserve de l'approbation du comité RHRE, les objectifs financiers et les critères de rendement aux fins des incitatifs annuels et des incitatifs à long terme. Le comité RHRE approuve également les IRC et les objectifs individuels à l'intention du président et chef de la direction et de chacun des autres

membres de la haute direction visés, y compris les autres membres de la haute direction, selon l'information fournie par le président et chef de la direction.

3. Examen continu du marché et du rendement

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

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

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

5. Attribution de la rémunération

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

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

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

Rôle du conseiller en rémunération

Le comité RHRE a retenu les services de Willis Towers Watson, qui agit à titre de conseiller indépendant en rémunération depuis 2012. Willis Towers Watson conseille le comité RHRE sur le caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des membres de la haute direction et examine les éléments de la rémunération, ainsi que la conception et les critères des régimes incitatifs, pour s'assurer qu'ils demeurent appropriés. Les prestations de retraite, les autres avantages, de même que les dispositions relatives à l'emploi et au changement de contrôle, font également partie de cet examen. La responsabilité de décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction incombe toujours au comité RHRE et au conseil, qui, dans l'établissement de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2023, ont pris en considération les conseils fournis à cet égard par Towers Watson en 2022.

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

	2022	2021
Rémunération des membres de la haute direction - honoraires connexes	99 385 \$	- \$
Autres honoraires	- \$	6 600 \$
Total	99 385 \$	6 600 \$

Le consultant externe effectue cet examen tous les deux ans, et son dernier examen remonte à l'exercice 2022. L'examen portait sur le salaire de base, les incitatifs à court terme et les incitatifs à long terme et les résultats ont servi à évaluer tout écart potentiel entre la médiane du marché et les échelles de rémunération internes.

En se fondant sur les recommandations énoncées dans le rapport d'étalonnage externe produit par Willis Towers Watson au cours de l'exercice 2022, le comité RHRE a recommandé au conseil, et celui-ci a approuvé, plusieurs modifications touchant la rémunération des membres de la haute direction qui visent à rapprocher celle-ci de la médiane du marché, une proportion plus importante de

l'augmentation de la rémunération étant réservée aux fins des incitatifs à long terme. Ces modifications, qui entreront en vigueur à l'exercice 2023, comprennent ce qui suit :

- une révision des échelles salariales des équipes de haute direction;
- une augmentation de l'octroi annuel d'unités d'actions dans le cas du chef de la direction, dont le pourcentage passera de 280 % à 390 % de son salaire de base;
- une augmentation de l'octroi annuel d'unités d'actions, dont le pourcentage passera de 100 % à 210 % dans le cas du chef de la direction financière, de 80 % à 210 % dans le cas du premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et de 80 % à 100 % dans le cas du chef de la direction du marketing;
- une augmentation de l'octroi annuel d'options d'achat d'actions, dont le pourcentage passera de 61 % à 120 % dans le cas du chef de la direction, de 82,94 % à 211 % dans le cas du président exécutif du conseil, de 15 % à 55 % dans le cas du chef de la direction financière, de 12 % à 55 % dans le cas du premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et de 12 % à 25 % dans le cas du chef de la direction du marketing. L'utilisation du modèle Black-Scholes aux fins de l'évaluation de l'octroi annuel d'options d'achat d'actions;
- une augmentation de la prime incitative à court terme annuelle, dont le pourcentage passera de 60 % à 75 % dans le cas du premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord et du chef de la direction du marketing;
- une augmentation de la fourchette de paiement au titre des UAR conformément aux pratiques observées sur le marché.

Gestion des risques liés à la rémunération

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

Le comité RHRE est résolu à faire en sorte que notre programme de rémunération soutienne notre croissance à long terme et n'encourage pas la prise de risques excessifs. Il examine régulièrement la conception 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.

La Société a notamment recours aux pratiques suivantes pour décourager ou atténuer la prise de risques inappropriée :

- 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 71).
- le conseil approuve le plan stratégique, les budgets annuels ainsi que les objectifs financiers et autres de la Société, lesquels sont pris en compte dans le cadre de l'évaluation du rendement et de l'attribution des incitatifs;
- une combinaison appropriée de rémunération est prévue, y compris une rémunération fixe et une rémunération au rendement qui prévoit des conditions de rendement à court et à plus long terme et des périodes d'acquisition;
- les salaires de base sont établis de façon à procurer un revenu régulier, qui n'est pas subordonné au cours de l'action;
- les attributions annuelles d'incitatifs à court terme sont plafonnées et établies en fonction de l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs de rendement financier et stratégique;
- les attributions incitatives à long terme fondées sur des capitaux propres, s'il y a lieu, sont approuvées par le conseil;
- au moment d'approuver le paiement de primes et les attributions incitatives à long terme, le cas échéant, le conseil évalue si les coûts prévus sont raisonnables, compte tenu des produits d'exploitation prévus et réels de la Société, et aucun montant n'est versé aux termes des régimes incitatifs annuels de la Société avant que l'atteinte des résultats financiers pertinents n'ait été confirmée dans les états financiers audités de la Société;
- les incitatifs à long terme de la Société qui sont liés au rendement se composent d'UAR qui sont entièrement acquises après trois ans seulement et donnent lieu à un paiement en fonction de l'atteinte des critères de rendement, ce qui signifie que les membres de la haute direction restent exposés aux risques liés à leurs décisions et que les périodes d'acquisition concordent avec les périodes de réalisation des risques. Les UAI sont entièrement acquises trois ans après leur émission et leur valeur intrinsèque réside dans le rendement à long terme du cours de l'action, ce qui assure une corrélation entre les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires;
- la Société impose des exigences en matière d'actionnariat aux membres de la haute direction visés et à d'autres membres de la haute direction clés de la Société;
- les membres de la haute direction ne peuvent acheter des instruments financiers dans le but de couvrir une baisse de la valeur marchande des actions de catégorie A détenues aux fins du respect des exigences en matière d'actionnariat;
- la Société a adopté une politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction (la « **politique de recouvrement** ») qui l'autorise à exiger le remboursement de la rémunération incitative dans certaines circonstances (voir la rubrique ci-dessous pour de plus amples renseignements à l'égard de la politique);
- le comité RHRE a pleine latitude pour ajuster les paiements au titre des primes annuelles pour prendre en compte des événements imprévus et extraordinaires;
- les employés, membres de la direction et administrateurs et autres personnes associées à notre Société doivent respecter notre

Code et veiller à toujours protéger les biens et actifs d'Alimentation Couche-Tard, exercer un bon jugement, traiter chacun avec respect et agir de manière éthique et responsable dans l'exercice de toutes leurs fonctions; et

- la Société a adopté une politique interdisant les opérations d'initiés aux termes de laquelle les initiés ne peuvent faire d'opérations sur nos titres en se fondant sur des renseignements qui n'ont pas encore été rendus publics ni donner de « tuyaux » à quiconque à l'extérieur de la Société conformément à la législation en valeurs mobilières.

Le conseil et le comité RHRE croient que les régimes de rémunération de la Société sont conçus et administrés de manière à respecter un équilibre approprié entre les risques et les récompenses, n'encouragent pas la prise de risques excessifs et ne sont pas susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société.

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 un contrôle. Notre politique de recouvrement de la rémunération a été modifiée au cours de l'exercice 2022.

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 de nos intérêts, 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, et que le conseil a jugé ultérieurement que ces calculs et/ou ces résultats financiers atteints résultent de la grossière négligence, de l'inconduite délibérée ou de la fraude des membres de la direction; 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 établis.

Étalonnage

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

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

Willis Towers Watson aide le comité RHRE 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 6 milliards \$ US à 138 milliards \$ US
- sociétés ayant une capitalisation boursière de 8 milliards \$ US à 111 milliards \$ US
- sociétés exerçant des activités en Amérique du Nord, particulièrement les sociétés américaines en raison de nos revenus importants générés aux États-Unis.

La dernière analyse de notre groupe de référence en matière de rémunération remonte à l'exercice 2022. Par suite de cette analyse, la composition de notre groupe de référence a été modifiée de façon à remplacer Marathon Petroleum Corporation par Albertsons Companies, Inc. Notre groupe de référence actuel est constitué des 15 sociétés canadiennes et américaines suivantes :

Groupe de référence en matière de rémunération

Canada

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

États-Unis

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

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

Statistiques médianes eu égard à Alimentation Couche-Tard inc.				
	Revenu du dernier exercice (millions \$ US)	Bénéfice net du dernier exercice (millions \$ US)	Capitalisation boursière au 5 mai 2022 (millions \$ US)	Nombre d'employés
Groupe de référence en matière de rémunération	29 061 \$	1 328 \$	35 276 \$	204 056
Sociétés canadiennes seulement	14 462 \$	850 \$	13 250 \$	53 049
Sociétés américaines seulement	41 385 \$	2 564 \$	40 282 \$	290 000
Alimentation Couche-Tard	62 810 \$	2 683 \$	59 311 \$	122 000
Classement percentile	67	67	73	38

Exigence en matière d'actionnariat applicable aux membres de la haute direction

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

Afin de mieux faire concorder les intérêts des membres de la haute direction avec ceux des actionnaires, les membres de la haute direction peuvent choisir volontairement de recevoir des UAD au lieu d'UAI. De plus, à la suite des modifications apportées à notre RUAD, les membres de la haute direction visés et d'autres membres de la haute direction pourront participer à notre RUAD en choisissant de recevoir jusqu'à concurrence de 50 % de la somme attribuée au titre de l'incitatif à court terme sous forme d'UAD au lieu d'une prime en espèces (le « **choix volontaire de recevoir des UAD** »), et la Société rend ce choix volontaire plus attrayant en attribuant des UAD supplémentaires correspondant à vingt-cinq pour cent (25 %) du nombre d'UAD portées au crédit du compte de ce membre de la haute direction conformément à leur choix volontaire de recevoir des UAD (la « **contrepartie équivalente en UAD** »). La contrepartie équivalente en UAD est acquise sur une période de trois (3) ans (à raison de un tiers (1/3) par année) à compter de la date d'attribution de cette contrepartie équivalente en UAD. Ce choix vise à permettre à nos membres de la haute direction d'atteindre leurs niveaux d'actionnariat respectifs qui sont prévus dans les

MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION À TITRE DE PROPRIÉTAIRES

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

lignes directrices en matière d'actionnariat de la Société. De plus amples renseignements sur notre RUAD sont présentés à la page 40 de la présente circulaire.

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

Le tableau suivant présente l'actionnariat de chaque membre de la haute direction visé au 24 avril 2022. Nous avons utilisé le cours de clôture à la TSX le 24 avril 2022 pour calculer la valeur des actions de catégorie A, soit 56,68 \$.

	Salaire de base pour 2022	Exigence en matière d'actionnariat (multiple du salaire)	Actions et attributions détenues au 24 avril 2022		Valeur marchande totale	Respect de l'exigence en matière d'actionnariat
			Actions de catégorie A	UAD		
Alain Bouchard	1 470 059 \$	10,0 x	123 219 953	—	6 984 106 936 \$	oui
Brian Hannasch	1 908 447 \$	5,0 x	921 956	—	52 256 466 \$	oui
Claude Tessier	707 063 \$	2,0 x	33 673	14 902	2 753 231 \$	oui
Alex Miller	776 791 \$	1,5 x	22 879	9 628	1 842 497 \$	oui
Kevin Lewis	772 397 \$	1,5 x	12 654	9 873	1 276 830 \$	oui

Description de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés en 2022

Salaire de base

Comme MM. Hannasch, Miller et Lewis sont payés en dollars américains, les montants en question ont été convertis en dollars canadiens en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,2539 pour l'exercice 2022 et 1,3120 pour l'exercice 2021.

	2022	2021
Alain Bouchard	1 470 059 \$	1 470 059 \$
Brian Hannasch	1 908 447 \$	1 948 171 \$
Claude Tessier	707 063 \$	693 199 \$
Alex Miller	776 791 \$	787 200 \$
Kevin Lewis	772 397 \$	784 647 \$

Régime incitatif à court terme annuel

Les membres de la haute direction visés ont droit à des attributions au titre de l'incitatif à court terme pour avoir atteint ou dépassé des objectifs établis à l'avance et en lien avec le plan d'affaires annuel. Le comité RHRE assure une concordance entre les critères liés à l'incitatif à court terme de la Société et le plan stratégique de cette dernière et choisit des indicateurs de rendement financier qui font partie du plan d'affaires annuel et du plan stratégique à long terme de la Société et qui sont étroitement liés à la création de valeur pour les actionnaires. Le comité RHRE a examiné les résultats dégagés par la Société et a évalué le rendement du chef de la direction par rapport à ces résultats; le comité RHRE a également analysé le rendement des autres membres de la haute direction visés et membres de la haute direction de la Société et en a discuté avec le chef de la direction dans le but de soumettre au conseil, à des fins d'approbation, des recommandations au sujet de leurs paiements respectifs au titre de l'incitatif à court terme.

Pour l'exercice 2022, l'incitatif à court terme des membres de la haute direction visés était lié à hauteur de 75 % à l'atteinte d'une cible financière à l'échelle de la Société (bénéfice net), et pour la tranche restante de 25 %, à l'atteinte d'IRC individuels.

Le bénéfice net de 2 683 millions \$ US a engendré un résultat correspondant à l'atteinte de 111,93 % de la cible financière à l'échelle de la Société. Puisque notre programme incitatif à court terme prévoit une échelle mobile pour le résultat au titre du rendement de la cible financière à l'échelle de la Société de zéro à 250 %, l'atteinte d'un résultat de 111,93 % s'est traduite en un paiement de 137 % au titre de l'élément lié au rendement financier à l'échelle de la Société.

Sur le plan de l'élément lié au rendement individuel, quatre indicateurs de résultat clés ont été fixés pour les membres de la haute direction visés. 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 notre avantage concurrentiel.

L'élément lié au rendement individuel a été atteint à hauteur de 86,86 % en moyenne pour les membres de la haute direction visés, ce qui témoigne d'un rendement solide au chapitre des IRC individuels. Tous nos membres de la haute direction avaient des IRC individuels comprenant des critères liés à l'ESG.

Le tableau suivant présente l'atteinte globale de ces indicateurs de résultat clés par chacun d'eux, respectivement :

Élément lié au rendement individuel (25 %)	Atteinte de l'élément lié au rendement individuel global en 2022
Alain Bouchard	95,0 %
Brian Hannasch	95,0 %
Claude Tessier	90,1 %
Alex Miller	78,3 %
Kevin Lewis	85,9 %

Le tableau ci-dessous illustre l'attribution cible de l'incitatif à court terme, les critères de rendement consolidés, la pondération ainsi que les résultats et paiements réels pour l'exercice 2022 :

	Attribution incitative cible (% du salaire)	X	[Élément lié au rendement financier de l'entreprise (bénéfice net) (137 % x 75 %) (échelle mobile jusqu'à 250 %)	+	Élément lié au rendement individuel (% atteint x 25 %)	=	Paiement réel (% du salaire)	X	Salaire	=	Paiement réel pour 2022 (\$ ou UAD)
Alain Bouchard	50 %	X		102,75 %	+	23,75 %	=	63,25 %	X	1 470 059 \$	=	929 812 \$
Brian Hannasch ¹	125 %	X		102,75 %	+	23,75 %	=	158,13 %	X	1 897 705 \$	=	3 000 841 \$ ²
Claude Tessier	75 %	X		102,75 %	+	22,53 %	=	93,96 %	X	703 863 \$	=	661 350 \$ ²
Alex Miller ¹	60 %	X		102,75 %	+	19,58 %	=	73,40 %	X	771 149 \$	=	566 023 \$ ²
Kevin Lewis ¹	60 %	X		102,75 %	+	21,48 %	=	74,54 %	X	767 206 \$	=	571 875 \$ ²

¹ MM. Hannasch, Miller et Lewis sont payés en dollars américains. Leurs montants ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen pour l'exercice, soit 1,2539.

² Ainsi qu'il est désormais permis aux termes du RUAD, MM. Hannasch, Tessier, Miller et Lewis ont choisi de recevoir une partie de leur incitatif à court terme sous forme d'UAD au lieu d'une prime en espèces.

Régime incitatif à long terme

Païement au titre des attributions incitatives à long terme pour 2019

Les attributions d'unités d'actions de l'exercice 2019 ont été acquises le 17 juillet 2021 et payées à la fin de juillet 2021 selon un facteur de rendement de 65 % établi en fonction de notre atteinte de cinq mesures pondérées également et d'un élément fondé sur le passage du temps pondéré à 35 %.

La partie de l'attribution incitative à long terme liée au rendement a donné lieu à un paiement à hauteur de 79 %, une des cinq mesures de rendement ayant donné lieu à un paiement partiel et une autre n'ayant ouvert droit à aucun paiement. Les mesures ont été déterminées au moment de l'attribution et comprenaient notamment la croissance des ventes par magasin comparable, le volume de carburant, les marges sur les marchandises et les services, à l'exclusion des produits du tabac, ainsi que le rendement des capitaux investis (« RCI »). Comme pour les exercices précédents, un critère lié à l'ESG faisait également partie des mesures de rendement, à savoir l'engagement des employés.

Le cours de nos actions a augmenté, passant de 30,93 \$ au moment de l'attribution à 47,95 \$ au moment où les unités d'actions ont été payées, ce qui représente une augmentation de 35,49 % au cours de la période de trois ans. Étant donné que les attributions d'unités d'actions de l'exercice 2019 ont été acquises après notre fractionnement d'actions, les cours indiqués s'y rapportant tiennent compte du fractionnement d'actions. Cette situation a donné lieu à un paiement 86,35 % à l'égard de cet incitatif à long terme : (79 % x 65 % des critères de rendement) + (100 % x 35 % des critères fondés sur le temps).



Date d'attribution	Atteinte du facteur de rendement de l'entreprise (0 à 100 %) x 65 %	+	Facteur des années de service lié au passage du temps x 35 %	=	Facteur d'acquisition des unités d'actions	x	Nombre d'unités d'actions attribuées	x	Cours de nos actions	=	Paiement	Valeur réalisée en pourcentage de la valeur d'attribution	
Alain Bouchard	18-07-2018	51,35 %	+	35 %	=	86,350 %	x	63 665	x	47,95 \$	=	2 636 038 \$	134 %
Brian Hannasch	18-07-2018	51,35 %	+	35 %	=	86,350 %	x	111 735	x	47,95 \$	=	4 626 368 \$	134 %
Claude Tessier	18-07-2018	51,35 %	+	35 %	=	86,350 %	x	21 859	x	47,95 \$	=	905 068 \$	134 %
Alex Miller	18-07-2018	51,35 %	+	35 %	=	86,350 %	x	16 286	x	47,95 \$	=	674 319 \$	134 %
Kevin Lewis	18-07-2018	51,35 %	+	35 %	=	86,350 %	x	19 234	x	47,95 \$	=	796 380 \$	134 %

À propos des attributions incitatives à long terme de 2022

Le 9 juillet 2021, les membres de la haute direction visés se sont vu octroyer des attributions incitatives à long terme constituées d'unités d'actions composées à hauteur de 65 % d'UAR et à hauteur de 35 % d'UAI ou d'UAD au choix de chaque membre de la haute direction visé. Ces UAR de 2022 et UAI de 2022 seront acquises le 28 avril 2024 et leur date d'évaluation sera le 8 juillet 2024.

Les UAR de 2022 sont conditionnelles à l'atteinte de quatre mesures de rendement, chacune recevant une pondération de 20 %, lesquelles comprennent la croissance du bénéfice brut lié aux ventes de carburant par magasin comparable, la croissance du bénéfice brut lié aux ventes de marchandises et de services, le RCI et l'engagement des employés. Le résultat global pour les quatre mesures déterminera le nombre d'UAR de 2022 qui seront acquises. Nous ne communiquons pas les détails des résultats par rapport aux mesures pour des raisons concurrentielles.

Les UAD de 2022 que certains membres de la haute direction ont choisi de recevoir en remplacement de leurs UAI sont devenues acquises immédiatement conformément au RUAD, mais ne seront payables aux membres de la haute direction visés que lorsque ces derniers cesseront d'être employés de la Société.

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

RÉMUNÉRATION AU RENDEMENT

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

La valeur réelle des unités qui sont acquises est fondée sur la valeur marchande de nos actions à la fin de la période de trois ans.

Le tableau suivant présente les incitatifs à long terme de 2022 attribués aux membres de la haute direction visés ainsi que la pondération entre les unités d'actions et les options d'achat d'actions.

	Attributions incitatives à long terme cibles de 2022 (en % du salaire de base)	Composition cible d'options/d'UAR/d'UAI	Valeur des attributions d'options	Valeur des attributions d'UAR	Valeur des attributions d'UAI	Valeur des attributions d'UAD	Valeur totale des attributions
Alain Bouchard	476 %	60 % options + 26 % UAR + 14 % UAI	4 204 339 \$	1 815 518 \$	977 573 \$	—	6 997 430 \$
Brian Hannasch	482 %	42 % options + 37 % UAR + 20 % UAI	3 892 973 \$	3 443 438 \$	1 854 142 \$	—	9 190 553 \$
Claude Tessier	150 %	33 % options + 43 % UAR + 23 % UAD	353 514 \$	459 557 \$	—	247 471 \$	1 060 542 \$
Alex Miller	118 %	33 % options + 43 % UAR + 23 % UAD	301 794 \$	400 459 \$	—	215 642 \$	917 895 \$
Kevin Lewis	114 %	34 % options + 42 % UAR + 24 % UAD	300 073 \$	366 569 \$	—	214 411 \$	881 053 \$

Valeur

Pour l'exercice 2022, le comité RHRE a déterminé les attributions incitatives à long terme en fonction de leur valeur théorique (la valeur nominale) et a appliqué un facteur d'actualisation de 50 % (au lieu d'avoir recours au modèle Black-Scholes qui a servi aux fins du Tableau sommaire de la rémunération) pour déterminer les octrois d'options d'achat d'actions. À compter de l'exercice 2023, la méthode d'évaluation pour déterminer les octrois d'options d'achat d'actions sera basée sur le modèle Black-Scholes.

Taux de change

Le taux de change utilisé pour déterminer l'équivalent en dollars américains des attributions de MM. Hannasch, Miller et Lewis à la date d'attribution était de 1,2431 et le taux de change utilisé pour déterminer l'équivalent en dollars américains des attributions d'options d'achat d'actions de MM. Hannasch, Miller et Lewis à la date d'attribution était de 1,2180.

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 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 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 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 10 premières années.

Volet à cotisations déterminées du RER et RRC à cotisations déterminées

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

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

Qui sont les participants

M. Bouchard participe au volet à prestations déterminées du RER et au RRC à prestations déterminées amélioré. Il a commencé à toucher ses prestations mensuelles au cours de l'exercice 2021 aux termes des deux régimes, conformément aux exigences de la loi.

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

États-Unis

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

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

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

RRC américain à prestations déterminées

Le RRC américain à prestations déterminées est un régime à prestations déterminées non admissible et non capitalisé offrant un revenu de retraite annuel équivalant à 2 % par année 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 (60 ans si leurs années décomptées les rendent admissibles en tant que participants « Top Level ») sans réduction des prestations et à compter de 55 ans avec réduction des prestations. En cas de cessation des fonctions avant le 55^e anniversaire du participant, les prestations accumulées acquises seront payables à compter de son 65^e anniversaire.

La forme normale de la prestation payable aux termes du RRC américain à prestations déterminées est une rente viagère garantie pendant cinq ans. Dans le cas des participants « Top Level », il s'agira d'une rente viagère garantie durant les cinq premières années et d'une rente réversible à 50 % durant les cinq années suivantes; il n'y a aucune protection en cas de décès après les 10 premières années.

Régime non admissible et nouveau régime non admissible

Dans le cadre du régime non admissible et du nouveau régime non admissible, le participant peut reporter le versement de cotisations correspondant à au plus 25 % de son salaire de base et à au plus 100 % de son incitatif annuel avant impôts par le mécanisme de report de versements. Pour les postes de palier inférieur à celui de vice-président et les participants « Top Level » du RRC américain à prestations déterminées, 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.

Pour les vice-présidents et les échelons supérieurs, exception faite des participants « Top Level » du RRC américain à prestations déterminées, 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 % et qui varie selon la personne. C'est le cas notamment de M. Miller, dont la cotisation annuelle de l'employeur s'élève à 20,8 %.

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

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

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

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

Régime 401(k)

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

Qui sont les participants

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

Tableau des prestations de retraite – régimes à prestations déterminées

Le tableau suivant présente des renseignements sur les prestations de retraite gagnées par chacun des membres de la haute direction visés à la fin de l'exercice 2022 aux termes des régimes de retraite à prestations déterminées de la Société. Les valeurs actuelles des obligations aux titres des prestations déterminées au début et à la fin de l'exercice sont fondées sur les mêmes hypothèses et estimations actuarielles que celles qui sont utilisées pour déterminer nos obligations au titre des régimes de retraite à prestations déterminées indiquées dans nos états financiers audités à ces dates.

	Années décomptées (n ^{bre})		Prestations annuelles payables				Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations déterminées
	RER	RRC	À la fin de l'exercice		À 65 ans					
	RER	RRC	RER	RRC	RER	RRC				
Alain Bouchard	14,17	35,00	58 147 \$	1 356 556 \$	58 147 \$	1 356 556 \$	30 556 031 \$	0 \$	(5 040 845 \$)	25 515 186 \$
Brian Hannasch	-	20,92	—	832 067 \$	—	1 272 003 \$	15 750 182 \$	857 101 \$	(2 135 999 \$)	14 471 284 \$
Alex Miller	-	3,50	—	38 618 \$	—	38 618 \$	715 458 \$	2 048 \$	(137 018 \$)	580 488 \$

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 30 avril 2022 (majorée pour refléter les années de participation au RRC à prestations déterminées amélioré à raison de 50 % de la prime réellement payée ou 50 % du salaire de base, selon le moins élevé des deux montants), et en fonction du nombre d'années décomptées à la fin de l'exercice ou à l'âge de 65 ans. M. Bouchard a commencé à toucher ses prestations mensuelles aux termes du RER et du RRC avec prise d'effet le 1^{er} octobre 2020; les montants indiqués sont ceux réellement versés en date du 30 avril 2022.

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

Les prestations que touchent M. Bouchard aux termes du RER et du RRC comprennent une rente réversible à 66 % garantie pendant cinq ans.

La forme normale de la rente payable aux termes du RRC amélioré pour M. Hannasch est une rente garantie pendant les cinq premières années et une rente réversible à 50 % pendant les cinq années suivantes; il n'y a aucune prestation en cas de décès après dix ans. La forme normale de la rente payable aux termes du RRC de base dans le cas de M. Hannasch, relativement à une partie de ses années de service, et de M. Miller est une rente garantie pendant cinq ans.

Valeur actualisée d'ouverture de l'obligation au titre des prestations déterminées

Pour M. Bouchard, les montants indiqués comprennent les prestations de retraite payables aux termes du RER et du RRC.

Variation attribuable à des éléments rémunérateurs

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la valeur de la rente projetée acquise durant la période du 30 avril 2021 au 30 avril 2022, en tenant compte de l'incidence sur l'obligation de toute différence entre les gains réels et les gains estimés et de toute modification du régime.

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs correspond à la valeur des éléments autres que les éléments rémunérateurs, tels que l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, les modifications d'hypothèses, les modifications des taux de change ainsi que les autres gains et pertes actuariels réalisés ou subis

durant la période du 30 avril 2021 au 30 avril 2022. Dans le cas de M. Bouchard, ce montant reflète également une réduction de valeur qui correspond aux prestations qui lui ont été versées au cours de l'exercice.

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 2022 aux termes des régimes à cotisations déterminées de la Société et de ses régimes de rémunération différée américains.

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

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

	Valeur accumulée au début de l'exercice	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
Alain Bouchard	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Brian Hannasch	6 587 844 \$	143 967 \$	(2 829 262 \$)	3 902 549 \$
Claude Tessier	525 493 \$	89 391 \$	(23 844 \$)	591 040 \$
Kevin Lewis	1 564 411 \$	61 424 \$	227 015 \$	1 852 850 \$
Alex Miller	1 403 132 \$	160 545 \$	(131 803 \$)	1 431 874 \$

Variation attribuable à des éléments rémunérateurs

La variation attribuable à des éléments rémunérateurs correspond à la valeur des cotisations de la Société effectuées pour la période du 26 avril 2021 au 24 avril 2022.

Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs

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

Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

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

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

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

	Démission	Retraite	Cessation des fonctions pour motif valable	Cessation des fonctions sans motif valable	Changement de contrôle
Salaire (indemnité de cessation des fonctions)	Aucune	Aucune	Aucune	Tel qu'il est prévu par la loi	Tel qu'il est prévu par la loi
Incitatif annuel	L'incitatif est perdu.	En proportion du temps travaillé au cours de l'exercice jusqu'à la date du départ à la retraite.	L'incitatif est perdu.	L'incitatif est perdu.	En proportion du temps travaillé pendant l'exercice jusqu'à la date de la cessation des fonctions
UAR	Les unités sont perdues et annulées.	Les UAR demeurent en vigueur et sont payables, proportionnellement au service actif pendant la période de rendement, à la fin de la période de trois ans si les conditions de rendement sont satisfaites.	Toutes les UAR sont annulées.	Les UAR demeurent en vigueur et sont payables, proportionnellement au service actif pendant la période de rendement, à la fin de la période de trois ans si les conditions de rendement sont satisfaites.	Les UAR en cours sont acquises immédiatement et sont payées dans les 5 jours suivant la cessation des fonctions en raison d'un changement de contrôle. Les UAR en cours sont payées et évaluées en date du changement de contrôle et le pourcentage d'acquisition ne doit en aucun cas être inférieur à 100 %.
UAI	Les unités sont perdues et annulées.	Les UAI en cours sont acquises par anticipation et sont calculées au pro rata et payées dans les 30 jours suivant la date du départ à la retraite.	Toutes les UAI sont annulées.	Les UAI en cours sont acquises par anticipation et sont calculées au pro rata et payées dans les 30 jours suivant la date de cessation des fonctions.	Les UAI en cours sont acquises immédiatement et sont payées dans les 5 jours suivant la cessation des fonctions en raison d'un changement de contrôle.
UAD	Les UAD acquises deviennent payables à la première des éventualités suivantes à survenir : la remise par le participant d'un avis de rachat ou le 1 ^{er} décembre de la première année civile suivant la date de cessation des fonctions.	Les UAD acquises deviennent payables à la première des éventualités suivantes à survenir : la remise par le participant d'un avis de rachat ou le 1 ^{er} décembre de la première année civile suivant la date de cessation des fonctions.	Toutes les UAD sont annulées.	Les UAD acquises deviennent payables à la première des éventualités suivantes à survenir : la remise par le participant d'un avis de rachat ou le 1 ^{er} décembre de la première année civile suivant la date de cessation des fonctions.	Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de prévoir des dispositions pour protéger les droits des participants.

	Démission	Retraite	Cessation des fonctions pour motif valable	Cessation des fonctions sans motif valable	Changement de contrôle
Contrepartie équivalente en UAD	La contrepartie équivalente en UAD non acquises est annulée. La contrepartie équivalente en UAD acquises est payable de la même façon que les UAD (voir ci-dessus).	La contrepartie équivalente en UAD acquises devient payable à la première des éventualités suivantes à survenir : la remise par le participant d'un avis de rachat ou le 1 ^{er} décembre de la première année civile suivant la date de cessation des fonctions.	La contrepartie équivalente en UAD est entièrement annulée.	La contrepartie équivalente en UAD acquises devient payable à la première des éventualités suivantes à survenir : la remise par le participant d'un avis de rachat ou le 1 ^{er} décembre de la première année civile suivant la date de cessation des fonctions.	Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de prévoir des dispositions pour protéger les droits des participants.
Options	Les options acquises doivent être exercées dans les 90 jours. Les options non acquises sont annulées.	Les options doivent être exercées avant la première des éventualités suivantes à survenir : i) l'expiration des options ou ii) le cinquième anniversaire de la date du départ à la retraite. Les options non acquises continuent de s'acquérir pendant une période de deux ans suivant la date du départ à la retraite.	Toutes les options sont annulées.	Les options acquises doivent être exercées dans les 90 jours. Les options non acquises sont annulées.	Le conseil a le pouvoir discrétionnaire de prévoir des dispositions pour protéger les droits des participants.
Prestations de retraite	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle	Aucune valeur additionnelle
Actions aux termes du RAAE	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier (y compris un REER ou un CELI) ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date de la démission.	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date du départ à la retraite.	Les actions peuvent être vendues ou transférées dans un compte tenu auprès d'un courtier (y compris un REER ou un CELI) ou un certificat d'actions sera délivré jusqu'à six mois suivant la date de la cessation des fonctions.		
Avantages sociaux	Prendent fin au moment de la démission	Demeurent en vigueur selon ce qui est prévu dans la lettre d'offre du membre de la haute direction	Prendent fin au moment de la cessation des fonctions	Prendent fin au moment de la cessation des fonctions	Prendent fin au moment de la cessation des fonctions

Le tableau suivant résume les montants supplémentaires qui seraient payables à chaque membre de la haute direction visé en cas de démission volontaire, de départ à la retraite, de cessation des fonctions pour motif valable, de cessation des fonctions sans motif valable ou à la suite d'un changement de contrôle de la Société, en supposant une date de cessation des fonctions le 24 avril 2022.

	Démission ¹	Retraite ²	Cessation des fonctions pour motif valable	Cessation des fonctions sans motif valable ³	Changement de contrôle ⁴
Alain Bouchard					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	—	—	—	—	—
Incitatif annuel	—	929 813 \$	—	—	929 813 \$
Unités d'actions	—	2 497 443 \$	—	2 497 443 \$	11 024 857 \$
Options d'achat d'actions	17 891 992 \$	17 891 992 \$	—	17 891 992 \$	17 891 992 \$
Total	17 891 992 \$	21 319 248 \$	—	20 389 435 \$	29 846 662 \$
Brian Hannasch					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	—	—	—	—	—
Incitatif annuel	—	3 017 731 \$	—	—	3 017 731 \$
Unités d'actions	—	4 807 806 \$	—	4 807 806 \$	21 211 387 \$
Options d'achat d'actions	63 278 241 \$	63 278 241 \$	—	63 278 241 \$	63 278 241 \$
Total	63 278 241 \$	71 103 778 \$	—	68 086 047 \$	87 507 359 \$
Claude Tessier					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	—	—	—	—	—
Incitatif annuel	—	664 330 \$	—	—	664 330 \$
Unités d'actions	628 920 \$	929 470 \$	—	929 470 \$	2 726 057 \$
Options d'achat d'actions	4 453 386 \$	4 453 386 \$	—	4 453 386 \$	4 453 386 \$
Total	5 082 306 \$	6 047 186 \$	—	5 382 857 \$	7 843 773 \$
Alex Miller					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	—	—	—	—	—
Incitatif annuel	—	570 126 \$	—	—	570 126 \$
Unités d'actions	548 974 \$	801 778 \$	—	801 778 \$	2 350 035 \$
Options d'achat d'actions	674 008 \$	674 008 \$	—	674 008 \$	674 008 \$
Total	1 222 982 \$	2 045 912 \$	—	1 475 786 \$	3 594 169 \$
Kevin Lewis					
Indemnité de cessation des fonctions en espèces	—	—	—	—	—
Incitatif annuel	—	575 706 \$	—	—	575 706 \$
Unités d'actions	562 848 \$	829 723 \$	—	829 723 \$	2 433 176 \$
Options d'achat d'actions	595 030 \$	595 030 \$	—	595 030 \$	595 030 \$
Total	1 157 878 \$	2 000 460 \$	—	1 424 754 \$	3 603 912 \$

¹ Dans l'hypothèse où toutes les UAD et les options acquises sont payées. Toutes les autres unités d'actions sont perdues et annulées.

² Dans l'hypothèse où toutes les UAD, toutes les UAI calculées proportionnellement à la durée de vie de chaque attribution respective et toutes les options acquises sont payées. Les UAR demeurent en vigueur et sont payables, proportionnellement au service actif pendant la période de rendement, à la fin de la période de trois ans si les conditions de rendement sont satisfaites.

³ Dans l'hypothèse où toutes les UAD, toutes les UAI calculées proportionnellement à la durée de vie de chaque attribution respective et toutes les options acquises sont payées. Les UAR demeurent en vigueur et sont payables, proportionnellement au service actif pendant la période de rendement, à la fin de la période de trois ans si les conditions de rendement sont satisfaites.

⁴ Dans l'hypothèse où toutes les UAR et toutes les UAI sont acquises immédiatement et payées et où les UAR sont évaluées à 100 %. Dans l'hypothèse où toutes les UAD sont payées. Dans l'hypothèse également que le conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et décide que toutes les options acquises doivent être payées immédiatement.

Tableaux présentant les principaux éléments de 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 24 avril 2022, le 25 avril 2021 et le 26 avril 2020.

	Exercice	Salaire ¹	Attributions fondées sur des actions ²	Attributions fondées sur des options ³	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ⁴			Autre rémunération ⁵	Rémunération totale
					Plan incitatif annuel	Plan incitatif à long terme	Valeur du régime de retraite		
Alain Bouchard	2022	1 470 059 \$	2 793 113 \$	1 482 176 \$	929 813 \$	—	—	—	6 675 161 \$
Fondateur et président exécutif du conseil	2021	1 243 897 \$	2 793 112 \$	1 205 607 \$	1 014 341 \$	—	—	—	6 256 957 \$
	2020	1 356 978 \$	2 793 075 \$	1 044 604 \$	892 142 \$	—	—	—	6 086 799 \$
Brian Hannasch	2022	1 897 705 \$	5 297 625 \$	1 055 134 \$	3 017 731 \$	—	1 001 068 \$	—	12 269 263 \$
Président et chef de la direction	2021	1 716 644 \$	5 516 183 \$	1 196 077 \$	3 382 511 \$	—	1 014 108 \$	—	12 825 523 \$
	2020	1 850 455 \$	5 306 160 \$	988 767 \$	2 996 118 \$	988 650 \$	951 357 \$	—	13 081 507 \$
Claude Tessier	2022	703 863 \$	707 063 \$	95 815 \$	664 330 \$	—	89 391 \$	—	2 260 462 \$
Chef de la direction financière	2021	643 159 \$	682 953 \$	98 761 \$	729 678 \$	—	78 732 \$	—	2 233 283 \$
	2020	673 493 \$	682 894 \$	84 825 \$	615 491 \$	600 000 \$	83 567 \$	—	2 740 270 \$
Kevin Lewis	2022	767 206 \$	612 595 \$	81 330 \$	575 706 \$	—	61 424 \$	—	2 098 261 \$
Chef de la direction du marketing	2021	760 914 \$	630 458 \$	91 134 \$	656 396 \$	—	65 078 \$	—	2 203 980 \$
	2020	774 799 \$	606 380 \$	75 330 \$	427 028 \$	—	61 063 \$	—	1 944 600 \$
Alex Miller	2022	771 149 \$	616 080 \$	81 797 \$	570 126 \$	470 212 \$	162 593 \$	85 623 \$	2 757 580 \$
Premier vice-président, Opérations, Amérique du Nord, et Optimisation commerciale globale	2021	752 985 \$	597 194 \$	86 325 \$	634 089 \$	656 000 \$	216 976 \$	76 253 \$	3 019 822 \$
	2020	724 425 \$	574 407 \$	71 348 \$	543 065 \$	593 190 \$	233 524 \$	54 488 \$	2 794 447 \$

1) Salaire

Les salaires de MM. Hannasch, Miller et Lewis sont payés en dollars américains. Les montants ont été convertis en dollars canadiens aux fins de présentation de l'information en utilisant les taux de change moyens suivants pour chaque exercice : 1,2539 pour l'exercice 2022, 1,3120 pour l'exercice 2021 et 1,3344 pour l'exercice 2020.

2) Attributions fondées sur des actions

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

	Date d'attribution	Unités attribuées	Cours de l'action
2022	09-07-2021	314 393	45,60 \$
2021	09-07-2020	464 414	43,38 \$
2020	19-07-2019	234 204	42,18 \$

3) Attributions fondées sur des options

Les montants correspondent à la juste valeur des attributions d'options d'achat d'actions à la date d'attribution, calculée selon le modèle Black-Scholes et les hypothèses moyennes pondérées indiquées dans le tableau ci-dessous. Le montant réellement reçu par le membre de la haute direction peut être différent et pourrait même être égal à zéro. Voir la page 98 pour de plus amples renseignements sur l'acquisition et notre régime d'options d'achat d'actions.

	Dividende prévu par action	Volatilité prévue	Taux d'intérêt sans risque	Durée prévue (en années)
2022	0,35 \$	26,00 %	1,12 %	8 ans
2021	0,28 \$	25,02 %	0,46 %	8 ans
2020	0,25 \$	23,00 %	1,56 %	8 ans

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

Incitatif à court terme

MM. Hannasch, Miller et 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 : 1,2539 pour l'exercice 2022, 1,3120 pour l'exercice 2021 et 1,3344 pour l'exercice 2020.

Incitatif à long terme

Au cours de l'exercice 2021 et de l'exercice 2022, M. Miller a touché une prime spéciale en lien avec l'intégration réussie du réseau de magasins Holiday.

Au cours de l'exercice 2020, MM. Hannasch, Tessier et Miller ont chacun touché une prime spéciale en lien avec l'intégration réussie du réseau de magasins CST.

5) Autre rémunération

« Autre rémunération » représente les avantages indirects et les autres avantages personnels qui, au total, s'élèvent à 50 000 \$ ou plus ou qui sont équivalents à 10 % ou plus du salaire total d'un membre de la haute direction visé pour l'exercice applicable. Les montants divulgués comprennent une allocation automobile de 61 016 \$ pour M. Miller.

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

Le tableau ci-dessous présente des renseignements sur les attributions d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions détenues par chaque membre de la haute direction visé au 24 avril 2022.

	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions ²			
	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 ² (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	9 juill. 2021	—	—	—	—	61 618	1 237 690 \$	—	
	12 mai 2021	100 151	41,98 \$	12 mai 2031	1 543 327 \$	—	—	—	
	9 juill. 2020	98 016 ¹	43,30 \$	9 juill. 2030	956 725 \$	65 353	1 312 713 \$	—	
	17 juill. 2019	99 676	42,18 \$	17 juill. 2029	1 516 072 \$	67 212	1 350 054 \$	—	
	18 juill. 2018	95 056	30,93 \$	18 juill. 2028	2 515 182 \$	—	—	—	
	20 juill. 2017	92 978	30,70 \$	19 juill. 2027	2 481 583 \$	—	—	—	
	20 juill. 2016	96 974	29,43 \$	20 juill. 2026	2 719 908 \$	—	—	—	
	22 juill. 2015	96 410	28,75 \$	22 juill. 2025	2 761 664 \$	—	—	—	
	24 sept. 2014	160 656	17,25 \$	24 sept. 2024	6 448 732 \$	—	—	—	
Brian Hannasch	9 juill. 2021	—	—	—	—	116 870	2 347 509 \$	—	
	12 mai 2021	92 734	41,98 \$	12 mai 2031	1 429 031 \$	—	—	—	
	9 juill. 2020	95 506	43,30 \$	9 juill. 2030	1 345 680 \$	129 068	2 592 524 \$	—	
	17 juill. 2019	94 348	42,18 \$	17 juill. 2029	1 435 033 \$	127 687	2 564 785 \$	—	
	18 juill. 2018	167 910	30,93 \$	18 juill. 2028	4 442 899 \$	—	—	—	
	20 juill. 2017	158 052	30,70 \$	19 juill. 2027	4 218 408 \$	—	—	—	
	20 juill. 2016	163 796	29,43 \$	20 juill. 2026	4 578 917 \$	—	—	—	
	22 juill. 2015	152 456	28,75 \$	22 juill. 2025	4 367 102 \$	—	—	—	
	24 sept. 2014	900 000	17,25 \$	24 sept. 2024	36 126 000 \$	—	—	—	
24 sept. 2014	210 868	17,25 \$	24 sept. 2024	8 464 242 \$	—	—	—		
Claude Tessier	9 juill. 2021	—	—	—	—	15 597	313 289 \$	—	
	16 juill. 2021 ³	—	—	—	—	3 878	222 558 \$	—	
	12 mai 2021	8 421	41,98 \$	12 mai 2031	129 768 \$	—	—	—	
	9 juill. 2020	7 866	43,30 \$	9 juill. 2030	110 832 \$	15 978	320 942 \$	—	
	17 juill. 2019	8 094	42,18 \$	17 juill. 2029	123 110 \$	16 434	330 102 \$	—	
	18 juill. 2018	10 718	30,93 \$	18 juill. 2028	283 598 \$	—	—	—	
	20 juill. 2017	10 484	30,70 \$	19 juill. 2027	279 818 \$	—	—	—	
	20 juill. 2016	10 616	29,43 \$	20 juill. 2026	296 770 \$	—	—	—	
	22 mars 2016	123 526	29,23 \$	22 mars 2026	478 492 \$	—	—	—	
Alex Miller	9 juill. 2021	—	—	—	—	13 590	269 598 \$	—	
	12 mai 2021	7 189	41,98 \$	12 mai 2031	110 782 \$	—	—	—	
	9 juill. 2020	6 893	43,30 \$	9 juill. 2030	97 122 \$	13 972	277 177 \$	—	
	17 juill. 2019	6 808	42,18 \$	17 juill. 2029	103 550 \$	13 821	274 181 \$	—	
	18 juill. 2018	8 084	30,93 \$	18 juill. 2028	213 903 \$	—	—	—	
	20 juill. 2017	5 444	30,70 \$	19 juill. 2027	145 300 \$	—	—	—	
	20 juill. 2016	4 844	29,43 \$	20 juill. 2026	125 414 \$	—	—	—	
	22 mars 2016	2 728	29,23 \$	22 mars 2026	76 820 \$	—	—	—	

	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions ²			
	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 ² (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)
Kevin Lewis	9 juill. 2021	—	—	—	—	13 514	268 091 \$	—
	12 mai 2021	7 148	41,98 \$	12 mai 2031	110 151 \$	—	—	—
	9 juill. 2020	7 277	43,30 \$	9 juill. 2030	102 533 \$	14 750	292 611 \$	—
	17 juill. 2019	7 188	42,18 \$	17 juill. 2029	109 329 \$	14 591	289 456 \$	—
	18 juill. 2018	9 548	30,93 \$	18 juill. 2028	252 640 \$	—	—	—
	20 juill. 2017	9 076	30,70 \$	20 juill. 2027	242 238 \$	—	—	—

¹ M. Bouchard s'est vu attribuer 67 901 options le 9 juillet 2020, ce qui représente 200 % au lieu de 286 % de son salaire de base annuel. En conséquence, le 12 mai 2021, M. Bouchard s'est vu attribuer 30 115 options supplémentaires pour un prix d'exercice de 41,98 \$ afin de lui permettre d'atteindre sa cible de 286 %.

² Se composent d'UAR, d'UAI ou d'UAD non acquises.

³ M. Tessier a choisi de recevoir une partie de sa prime pour l'exercice 2022 en UAD avec un octroi de la Société pouvant atteindre 25 % de celle-ci.

1) Attributions fondées sur des options

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

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

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

La valeur des options dans le cours non exercées correspond à la différence entre le cours de clôture de nos actions de catégorie A à la TSX le 22 avril 2022, soit le dernier jour de bourse de l'exercice 2022 (56,68 \$) 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.

2) Attributions fondées sur des actions

Des unités d'actions ont été attribuées au cours des exercices 2020, 2021 et 2022 aux termes de notre régime d'unités d'actions (anciennement le régime d'unités d'actions fantôme) et seront acquises à la fin d'une période de trois ans au cours des exercices 2023, 2024 et 2025.

Les paiements pour les attributions pour l'exercice 2020 sont fondés, à raison de 35 %, sur les années de service, et à raison de 65 %, sur le rendement de l'entreprise comparativement à des objectifs prédéterminés qui ont été fixés au moment de l'attribution. Le montant indiqué ci-dessus correspond au montant minimal estimatif de l'attribution (fondée à raison de 35 % sur les années de service).

Pour l'exercice 2021 et l'exercice 2022, les unités d'actions se composent d'UAR, d'UAI ou d'UAD non acquises, et comprennent des UAR, UAI ou UAD émises sous forme d'équivalents de dividendes gagnés au cours de l'exercice 2021 et de l'exercice 2022. Pour les fins de ce tableau, la valeur des UAD acquises mais non réglées à la fin de l'exercice est calculée en multipliant le nombre d'UAD acquises détenues en date du 24 avril 2022 par le cours de clôture de nos actions de catégorie A à la TSX le 22 avril 2022, dernier jour de bourse de l'exercice 2022 (56,68 \$). Les paiements réels peuvent différer selon le rendement de l'entreprise.

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 2022 et si ses attributions d'unités d'actions avaient été acquises et payées au cours de l'exercice 2022, ainsi que la rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres qui a été gagnée au cours de l'exercice 2022.

	Attributions fondées sur des options ¹ – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Attributions fondées sur des actions ² – valeur à l'acquisition au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³ – valeur gagnée au cours de l'exercice
Alain Bouchard	858 039 \$	2 636 038 \$	911 437 \$
Brian Hannasch	1 368 234 \$	4 626 368 \$	3 017 731 \$
Claude Tessier	92 688 \$	1 155 428 \$	664 330 \$
Alex Miller	62 436 \$	889 961 \$	570 126 \$
Kevin Lewis	81 732 \$	1 010 791 \$	575 706 \$

1) Attributions fondées sur des options

La valeur des options d'achat d'actions qui ont été acquises au cours de l'exercice 2022 a été établie en multipliant le nombre d'options qui ont été acquises par la différence entre le prix d'exercice des options et le cours de clôture des actions de catégorie A à la TSX à chaque date d'attribution respective.

2) Attributions fondées sur des actions

Le montant comprend le paiement des unités d'actions attribuées au cours de l'exercice 2019 calculé au prix de 47,95 \$, soit la valeur de nos actions à la TSX le 17 juillet 2021, ainsi que la valeur des UAD attribuées le

9 juillet 2021, calculée en fonction du cours moyen pondéré des actions à la TSX au cours des cinq jours précédant l'attribution.

3) 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 2022 à tous les membres de la haute direction visés. MM. Hannasch, Miller et Lewis sont payés en dollars américains. Le montant de leur incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres annuel a été converti en dollars canadiens en utilisant le taux de change moyen de 1,2539 pour l'exercice 2022.

Titres pouvant être émis en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Renseignements supplémentaires sur le régime incitatif d'options d'achat d'actions

Au 24 avril 2022	Nombre d'actions de catégorie A devant être émises lors de l'exercice des options en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours	Nombre d'actions de catégorie A restant à être émises en vertu du régime
Régime de rémunération fondé sur des titres de capitaux propres approuvé par les porteurs de titres (régime incitatif d'options d'achat d'actions)	3 423 733	27,50 \$	40 794 814

Le nombre d'actions de catégorie A devant être émises à l'exercice des options en cours et non exercées à l'heure actuelle représente 0,3 % du nombre total de nos actions de catégorie A émises en circulation au 24 avril 2022.

Taux d'épuisement

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

	2022	2021	2020
Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	286 232	219 781	246 668
Nombre total moyen des actions émises et en circulation au cours de l'exercice	1 062 043 526	1 105 314 385	1 120 759 429
Taux d'épuisement	0,027 %	0,020 %	0,022 %

TAUX D'ÉPUISEMENT ET OFFRE EXCÉDENTAIRE

Notre taux d'épuisement annuel pour l'exercice 2022 est de 0,027 % et la dilution totale éventuelle de nos options d'achat d'actions à la fin de notre exercice est de 3,94 %.

Offre excédentaire

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

	2022	2021	2020
Nombre d'options d'achat d'actions attribuées qui sont en cours de validité et non exercées (A)	3 423 733	3 267 501	3 319 478
Options disponibles à des fins d'émission aux termes du régime (B)	37 371 081	37 657 313	36 894 216
Dilution totale éventuelle (C) équivaut à (A + B)	40 794 814	40 924 814	40 213 694
Nombre total des actions émises et en circulation à la fin de l'exercice (D)	1 032 935 943	1 080 115 446	1 112 691 550
Offre excédentaire (E) équivaut à (C divisé par D)	3,95 %	3,79 %	3,61 %

Le nombre d'options disponibles à des fins d'attributions aux termes du régime représente 3,95 % du nombre total de nos actions de catégorie A émises en circulation au 24 avril 2022.

Annexes

Annexe A – Glossaire

Annexe B – Charte du conseil d'administration

Annexe C – Sommaire de nos régimes incitatifs à long terme

Annexe D – Propositions d'actionnaires

Annexe A

Glossaire

Dans le présent document :

- « **actions** » désigne à la fois les actions de catégorie A et de catégorie B de la Société.
- « **actions de catégorie A** » désigne les actions à droit de vote multiple de catégorie A de la Société.
- « **actions de catégorie B** » désigne les actions à droit de vote subalterne de catégorie B de la Société.
- « **administrateurs membres de la direction** » désigne les administrateurs qui sont des employés de la Société.
- « **administrateurs non membres de la direction** » désigne les administrateurs qui ne sont pas par ailleurs des employés de la Société.
- « **assemblée** » désigne notre assemblée annuelle générale et extraordinaire 2022 des actionnaires qui aura lieu le mercredi 31 août 2022.
- « **candidats aux postes d'administrateur** » désigne les administrateurs dont la candidature est proposée pour siéger au conseil.
- « **cas de conversion** » désigne la date à laquelle nos quatre cofondateurs auront atteint l'âge de 65 ans, situation qui déclenchera l'exercice du droit de conversion automatique des actions de catégorie B en actions de catégorie A.
- « **choix volontaire de recevoir des UAD** » désigne le fait que les membres de la haute direction visés et d'autres membres de la haute direction peuvent participer à notre RUAD en choisissant de recevoir jusqu'à concurrence de 50 % de la somme attribuée au titre de leur incitatif à court terme sous forme d'UAD au lieu d'une prime en espèces.
- « **circulaire** » désigne la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
- « **Code** » désigne, collectivement, le Code de conduite et d'éthique adopté par la Société et les politiques accessoires se rapportant aux pratiques éthiques en affaires.
- « **comité d'audit** » désigne le comité d'audit de la Société.
- « **comité RHRE** » désigne le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise de la Société.
- « **conseil** » ou « **conseil d'administration** » désigne le conseil d'administration de la Société.
- « **contrepartie équivalente en UAD** » désigne l'attribution par la Société d'UAD supplémentaires correspondant à vingt-cinq pour cent (25 %) du nombre d'UAD portées au crédit du compte d'un membre de la haute direction conformément à son choix volontaire de recevoir des UAD.
- « **date de clôture des registres** » désigne le 5 juillet 2022, soit la date qui sert à déterminer les actionnaires habiles à recevoir l'avis de convocation et à voter à l'assemblée.
- « **équivalents de dividendes** » désigne toutes les unités d'actions en circulation qui donnent droit à l'accumulation de dividendes sous forme d'unités d'actions supplémentaires au moment du versement de dividendes en espèces usuels sur les actions.
- « **ESG** » désigne l'environnement, la responsabilité sociale et la gouvernance.
- « **IRC** » désigne les indicateurs de résultat clés des membres de la haute direction visés.
- « **offre publique de rachat** » désigne une offre publique de rachat dans le cours normal des activités, soit un programme de rachat d'actions.
- « **période de rendement** » désigne la période de trois (3) ans commençant au début de l'exercice au cours duquel les UAR sont attribuées.
- « **politique de recouvrement** » désigne la politique de recouvrement de la rémunération des membres de la haute direction adoptée par la Société qui l'autorise à exiger le remboursement de la rémunération incitative dans certaines circonstances.
- « **politique en matière de diversité** » désigne une politique officielle adoptée par la Société en matière de diversité au sein du conseil d'administration et des postes de haute direction.
- « **pourcentage d'acquisition** » désigne le pourcentage d'atteinte des objectifs de rendement pendant la période de rendement, selon ce que détermine le comité RHRE, lequel pourcentage ne doit pas dépasser 200 %.
- « **président exécutif du conseil** » ou « **président du conseil** » désigne le président du conseil d'administration.
- « **régime incitatif d'options d'achat d'actions** » désigne le régime incitatif d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour avec prise d'effet le 17 mars 2021.
- « **RUAD** » désigne le régime d'unités d'actions différées adopté par la Société.
- « **Société** », « **nous** », « **notre** », « **nos** », « **Couche-Tard** » et « **Alimentation Couche-Tard** » désignent Alimentation Couche-Tard inc.
- « **TSX** » désigne la Bourse de Toronto.

- « **TSX Trust** » désigne Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts de la Société.
- « **UAD** » désigne les unités d'actions différées octroyées par la Société aux termes du régime d'unités d'actions différées.
- « **UAI** » désigne les unités d'actions incessibles attribuées par la Société aux termes du régime d'unités d'actions.
- « **UAR** » désigne les unités d'actions liées au rendement attribuées par la Société aux termes du régime d'unités d'actions.
- « **UAR acquises** » signifie que le nombre d'UAR qui seront acquises pour le compte d'un participant correspondra au nombre d'UAR qui sont attribuées à ce dernier à la date d'attribution (y compris les équivalents de dividendes) multiplié par le pourcentage d'acquisition.
- « **unités d'actions** » désigne collectivement les UAR, UAI et UAD.

Annexe B

Charte du conseil d'administration

A. Mandat

Le rôle du conseil d'administration de la société (le « **conseil** ») est de superviser la gestion des activités et des affaires de la Société. Le conseil, directement et par l'entremise de ses comités, doit fournir des directives à la haute direction, généralement par l'entremise du président et chef de la direction (le « **chef de la direction** ») afin de poursuivre les intérêts supérieurs de la Société.

B. Devoirs et responsabilités

Le conseil est responsable de la conduite générale de la Société et, dans l'exercice de ses pouvoirs et de ses obligations, il doit agir honnêtement et de bonne foi dans l'intérêt supérieur de la Société et faire preuve de la diligence et de la compétence dont ferait preuve une personne raisonnablement prudente dans des circonstances comparables. En considérant ce qui est dans l'intérêt supérieur de la Société, le conseil peut tenir compte de l'intérêt, entre autres, des actionnaires, des employés, des créanciers, des consommateurs, des gouvernements et de l'environnement pour éclairer ses décisions. Ces intérêts sont notamment servis par l'adoption d'une politique axée sur la responsabilité durable.

Dans le cadre de son mandat, le conseil assume les devoirs et les responsabilités qui suivent :

Stratégie et budgets

1. S'assurer qu'un processus de planification stratégique est en place et approuver, au moins sur une base annuelle, un plan stratégique qui tient compte, entre autres, des occasions d'affaires et des risques à long terme de la Société;
2. Approuver les budgets annuels d'exploitation et d'immobilisations de la Société;
3. Réviser les résultats d'exploitation et les résultats financiers par rapport au plan stratégique et aux budgets de la Société;
4. Approuver toutes les décisions importantes qui ne font pas partie du cours normal des activités de la Société, notamment les activités de financement, les acquisitions ainsi que les cessions importantes ou les écarts importants par rapport au plan stratégique ou aux budgets;

Gouvernance

1. Définir l'approche de la Société en matière de pratiques de gouvernance ainsi que la divulgation de celles-ci et superviser l'élaboration, par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **comité RHRE** »), d'un énoncé des lignes directrices et des principes en matière de gouvernance qui s'appliquent particulièrement à la Société;
2. Approuver la nomination des administrateurs du conseil ainsi que :
 - a) S'assurer qu'une majorité des administrateurs de la Société n'aient aucun lien, direct ou indirect, avec la Société et déterminer, de l'avis raisonnable du conseil, les administrateurs qui sont indépendants conformément aux lois, aux règlements et aux exigences applicables en matière d'inscription à la cote d'une bourse;
 - b) Établir des qualifications et des critères appropriés pour la sélection des membres du conseil;
3. Nommer le président du conseil (le « **président** ») et, si cette personne est président exécutif, un administrateur principal (l'« **administrateur principal** ») ainsi que le président et les membres de chaque comité du conseil, en consultation avec le comité du conseil concerné;
4. Le président agit à titre de représentant en ce qui concerne les objectifs et politiques de l'entreprise, notamment pour ce qui est des questions environnementales et de responsabilité sociale;
5. De concert avec le comité RHRE, proposer et superviser un programme d'orientation et de formation continue aux administrateurs nouvellement nommés;
6. Réviser l'information sur les pratiques en matière de gouvernance présentée dans les documents d'informations publics de la Société et procéder à un examen périodique de la relation entre la direction et le conseil, notamment en vue d'assurer une communication efficace et la transmission, en temps opportun, de l'information aux administrateurs;
7. Évaluer sur une base annuelle l'efficacité et l'apport du conseil, du président, de chaque comité du conseil et de leur président respectif ainsi que de chaque administrateur;
8. Réviser et approuver le Code de conduite et d'éthique de la Société afin de promouvoir l'intégrité et de prévenir les écarts de conduite, tout en favorisant une culture d'entreprise basée sur une conduite conforme à l'éthique et, au besoin, s'assurer

du respect du Code de conduite et d'éthique de la Société par les administrateurs, les dirigeants et les autres membres de la direction ainsi que les employés;

9. Recevoir les rapports du comité RHRE concernant toute violation des politiques relatives à la conduite des affaires et à l'éthique, y compris le Code de conduite et d'éthique, et passer en revue les enquêtes et les résolutions de plaintes reçues en vertu de ces politiques;
10. Déléguer (dans la mesure permise par la loi) au chef de la direction, aux autres membres de la direction et aux gestionnaires les pouvoirs appropriés pour gérer les activités et les affaires de la Société;
11. Agir et fonctionner de manière indépendante de la direction lorsqu'il s'acquitte de ses obligations fiduciaires;
12. Réviser, approuver et superviser la mise en œuvre des politiques importantes de la Société, dont la politique en matière de délits d'initiés, les politiques et pratiques en matière de santé et sécurité ainsi que les mesures visant à recevoir les commentaires des parties prenantes de la Société; et surveiller le respect de ces politiques par les administrateurs, les membres de la haute direction et les autres gestionnaires ainsi que les employés;
13. Réviser et approuver, le cas échéant, les politiques environnementales et les systèmes de gestion de la Société;

Gestion des ressources humaines et rémunération

1. Nommer le chef de la direction et le chef de la direction financière de la Société, sur recommandation du comité RHRE;
2. Approuver et/ou élaborer, le cas échéant, des descriptions de poste écrites pour le rôle du chef de la direction et du chef de la direction financière, ce qui inclut la délimitation des responsabilités de la direction, ainsi que des descriptions de poste écrites pour le rôle du président de chacun des comités du conseil et de l'administrateur principal;
3. Approuver la politique de rémunération des administrateurs de la Société, le cas échéant;
4. Réviser et approuver, sur recommandation du comité RHRE, les buts et objectifs que doivent atteindre le président exécutif du conseil, le cas échéant, le chef de la direction, le chef de la direction financière ainsi que les autres membres de la haute direction de la Société et passer en revue la performance de ces personnes par rapport aux buts et objectifs de la Société;
5. Réviser et approuver, sur recommandation du comité RHRE, la rémunération du président exécutif du conseil, le cas échéant, du chef de la direction, du chef de la direction financière et des autres membres de la haute direction de la Société (y compris la participation aux politiques de rémunération et d'avantages sociaux ou aux modifications qui leur sont apportées);
6. S'assurer de l'intégrité du président exécutif du conseil, le cas échéant, du chef de la direction et des autres membres de la haute direction et veiller à ce que le chef de la direction et les autres membres de la haute direction créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de l'organisation;
7. Réviser et approuver, sur recommandation du comité RHRE, le plan de relève du chef de la direction, des autres membres de la haute direction, du président du conseil et de chacun des comités ainsi que de l'administrateur principal;

Gestion des risques, gestion des capitaux et contrôles internes

1. Identifier et évaluer périodiquement les principaux risques liés aux activités de la Société et veiller à la mise en place de mécanismes appropriés pour gérer ces risques;
2. Veiller à l'intégrité des contrôles internes à l'égard de l'information financière, de la gestion des systèmes d'information, des contrôles et procédures en matière de communication de l'information, de communication de l'information financière et de protection des actifs de la Société;
3. Réviser, approuver et surveiller, de concert avec le comité d'audit, les contrôles et procédures en matière de communication de l'information de la Société;

Communications

1. Rencontrer, de concert avec la direction, les actionnaires de la Société et être disponible pour répondre à leurs questions lors de l'assemblée annuelle;
2. Surveiller les programmes de relations avec les investisseurs et les communications avec les analystes, les médias et le public;
3. Réviser, approuver et superviser la mise en place de la politique en matière de communication de l'information de la Société;

Information financière, auditeur et transactions

1. Réviser et approuver, au besoin, les états financiers et les informations financières connexes de la Société;

2. Nommer (en incluant les conditions et la mission d'examen), sous réserve de l'approbation des actionnaires, et destituer l'auditeur de la Société;
3. Réviser et approuver les possibilités de fusions et d'acquisitions ainsi que les financements.

C. Composition

La composition et l'organisation du conseil, y compris le nombre, les qualifications et la rémunération des administrateurs, le nombre de réunions du conseil, les exigences en matière de résidence canadienne, les exigences en matière de quorum, les procédures de réunion et les avis de convocation doivent être conformes aux exigences applicables en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, des lois et règlements sur les valeurs mobilières applicables dans la province de Québec et des statuts et règlements de la Société, sous réserve des exemptions ou des dispenses qui peuvent être accordées de temps à autre à l'égard de ces exigences.

Compte tenu des objectifs et des activités stratégiques de la Société, il est important que le conseil possède une solide expérience des questions liées à l'environnement et à la responsabilité sociale de l'entreprise et comprenne les enjeux liés aux ressources humaines avec lesquels les grandes sociétés internationales sont appelées à composer.

Sur le plan de la diversité, l'objectif que s'est fixé le conseil consiste à favoriser une meilleure représentativité sur le plan de l'âge, du genre, de l'expertise, du milieu social, de l'origine ethnique et de la nationalité.

D. Comités du conseil

Sous réserve de la loi applicable, le conseil établit, si nécessaire, d'autres comités du conseil ou fusionne ou dispose de tout comité du conseil en plus du comité d'audit et du comité RHRE.

De concert avec le comité RHRE, le conseil doit passer en revue la structure, la taille, la composition, le mandat et les membres appropriés de chaque comité du conseil et approuver toute modification de ces éléments jugée utile. Le conseil peut passer en revue, de temps à autre, chaque charte ou mandat et considérer toute modification suggérée pour approbation. De plus, le conseil peut mettre en place des procédures visant à s'assurer que le conseil et ses comités fonctionnent de manière indépendante de la direction.

Pour faciliter la communication entre le conseil et chacun des comités du conseil, le président de chaque comité doit fournir au conseil un résumé et, dans la mesure nécessaire, un rapport sur les questions importantes traitées par le comité lors de la première réunion du conseil suivant la réunion du comité.

E. Réunions

Le conseil se réunit au moins une fois par trimestre et des réunions supplémentaires sont organisées lorsqu'il est jugé nécessaire de le faire. Le président est le principal responsable de l'ordre du jour et de la supervision du déroulement de toute réunion du conseil. Tout administrateur peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour, demander la présence ou le rapport d'un haut dirigeant ou, lors d'une réunion du conseil, soulever des questions qui ne figurent pas à l'ordre du jour de cette réunion.

Le conseil doit tenir ses réunions conformément aux statuts et règlements de la Société.

Le secrétaire corporatif de la Société (le « **secrétaire corporatif** »), son représentant ou toute autre personne désignée par le conseil agit comme secrétaire lors des réunions du conseil.

Les procès-verbaux des réunions du conseil sont consignés et conservés par le secrétaire corporatif ou toute autre personne agissant en cette qualité et sont ensuite présentés au conseil pour approbation.

Les membres indépendants du conseil peuvent tenir des réunions régulières, ou des parties de réunions régulières, auxquelles les administrateurs non indépendants et les membres de la direction ne sont pas présents.

Chaque administrateur est tenu d'assister à toutes les réunions du conseil et de tout comité dont il est membre.

Le conseil a un accès illimité à la direction et aux employés de la Société (y compris, pour plus de certitude, à ses sociétés affiliées, à ses filiales et à leurs activités respectives).

F. Autres responsabilités

Le conseil s'acquitte de toute autre fonction prescrite par la loi ou non déléguée par le conseil à l'un des comités du conseil ou aux membres de la direction.

La présente charte du conseil d'administration est un énoncé de politiques générales et est conçue comme un élément du cadre de gouvernance flexible dans lequel le conseil, assisté de ses comités, dirige les affaires de la Société. Bien qu'elle doive être interprétée dans le contexte de toutes les lois, réglementations et exigences d'inscription à la cote d'une bourse applicables ainsi que dans le contexte des statuts et règlements de la Société, elle n'est pas destinée à établir des obligations juridiquement contraignantes.

G. Limitations des obligations du conseil

Aucune disposition de la présente charte n'a pour objet de renforcer les normes de conduite prévues par la loi ou les règlements applicables aux administrateurs de la Société.

Les membres du conseil sont en droit de présumer, sauf preuve du contraire, i) de l'intégrité des personnes et des organisations qui leur transmettent des renseignements et ii) de l'exactitude et de l'exhaustivité des renseignements transmis.

Sommaires de nos régimes incitatifs à long terme

A. Sommaire du régime incitatif d'options d'achat d'actions d'Alimentation Couche-Tard inc. :

Avec prise d'effet le 17 mars 2021, (la « **date d'adoption** »), la Société a adopté un régime incitatif d'options d'achat d'actions modifié et mis à jour (le « **régime incitatif d'options d'achat d'actions** ») à l'intention de certains membres de la direction et employés clés occupant des postes pouvant influencer grandement sur les résultats à long terme de la Société. Le régime incitatif d'options d'achat d'actions a ensuite été ratifié par les actionnaires de la Société à l'assemblée annuelle tenue par celle-ci le 1^{er} septembre 2021. Les modifications du régime incitatif d'options d'achat d'actions ont été adoptées en vue d'assurer la pertinence continue du régime pour ce qui est d'encourager le rendement et de favoriser la fidélisation du personnel talentueux. Toutes les options émises et en cours aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions adopté par la Société le 7 septembre 1999, en sa version pouvant être modifiée à l'occasion, demeurent assujetties au régime incitatif d'options d'achat d'actions depuis sa date d'adoption. Le texte intégral de notre régime incitatif d'options d'achat d'actions peut être consulté sur SEDAR à www.sedar.com

Le régime incitatif d'options d'achat d'actions est administré par le conseil ou par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise (le « **comité RHRE** ») si le conseil en décide ainsi par voie de résolution, et le conseil assume en outre la responsabilité de son interprétation et de son application. Aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions, seuls les dirigeants, les membres de la haute direction, les administrateurs qui sont des employés et d'autres employés à temps plein de la Société ou d'un membre de son groupe qui occupent des postes clés, selon ce qui a été établi par le conseil, sont admissibles à recevoir des options (les « **participants admissibles** »). Lorsqu'il établit les options qui seront attribuées aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions, le conseil ou le comité RHRE, selon le cas, tient dûment compte de la valeur de l'apport actuel réel et de l'apport futur éventuel de chaque participant admissible à la réussite de la Société.

Le nombre global d'actions à droit de vote multiple de catégorie A de la Société (les « **actions** ») réservées et disponibles aux fins d'émission visées par des options aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions est plafonné à 101 352 000 actions, dont 40 924 814 étaient disponibles au 17 mars 2021. Les actions à l'égard desquelles une option a été attribuée aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions mais n'a pas été exercée avant qu'elle ne soit annulée en raison de son expiration, de son annulation, de sa résiliation ou de son extinction ou pour un autre motif deviennent disponibles aux fins de nouvelles attributions ultérieures d'options conformément aux dispositions du régime incitatif d'options d'achat d'actions. Toutes les actions émises à l'exercice des options attribuées aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions sont ainsi émises à titre d'actions entièrement libérées.

Aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions, le nombre d'actions nouvelles émises en règlement du paiement des options acquises ne peut en aucun cas être supérieur à 2 % du nombre d'actions alors émises et en circulation.

Le régime incitatif d'options d'achat d'actions prévoit également que i) le nombre total d'actions réservées aux fins d'émission à tout moment à un participant admissible ne doit pas être supérieur à 3 % des actions émises et en circulation à ce moment, ii) le nombre total d'actions émises à un ou à des initiés au titre du régime incitatif d'options d'achat d'actions ou de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des actions proposé ou mis en place au cours d'une période de un an ne doit pas être supérieur à 3 % des actions émises et en circulation à ce moment, iii) le nombre total d'actions pouvant être émises à tout moment à des initiés ou aux personnes avec lesquelles ils ont des liens au titre du régime incitatif d'options d'achat d'actions ou de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des actions proposé ou mis en place ne doit pas être supérieur à 5 % des actions émises et en circulation, et iv) le nombre total d'actions émises à des initiés et aux personnes avec lesquelles ils ont des liens au titre du régime incitatif d'options d'achat d'actions ou de tout autre mécanisme de rémunération fondé sur des actions proposé ou mis en place au cours d'une période de un an ne doit pas être supérieur à 5 % des actions émises et en circulation.

Pour chaque attribution d'options aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions, le conseil i) désigne les participants admissibles à recevoir des options; ii) fixe le nombre d'options à être attribuées à chaque participant admissible, iii) détermine le prix par action qui sera payable à l'exercice de chaque option (le « **prix d'exercice** »), lequel ne doit pas être inférieur à la valeur marchande de ces actions à la date d'attribution, et iv) détermine les modalités d'acquisition pertinentes, notamment les critères de rendement, s'il en est, et la durée de l'option qui ne doit pas dépasser dix ans (la « **durée de l'option** »), le tout sous réserve des modalités et conditions du régime incitatif d'options d'achat d'actions. Aux fins du régime incitatif d'options d'achat d'actions, la « valeur marchande » des actions correspond : i) si l'attribution a lieu en dehors d'une période d'interdiction des opérations, a) au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse précédant la date d'attribution de l'option ou, s'il est plus élevé, b) au cours de clôture d'une action à la TSX le dernier jour de bourse avant la date d'approbation de

l'attribution; ou ii) si l'attribution est approuvée par le conseil ou le comité RHRE un jour qui tombe au cours d'une période d'interdiction des opérations ou dans les cinq (5) jours de bourse suivant la fin de cette période, l'attribution sera alors réputée avoir été faite le 6^e jour de bourse suivant la fin de cette période et la valeur marchande correspond alors a) au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse précédant la date à laquelle l'option est réputée être attribuée ou, s'il est plus élevé, b) au cours de clôture d'une action à la TSX le dernier jour de bourse avant la date à laquelle l'option est réputée être attribuée.

À moins que le conseil n'en décide autrement, toutes les options non exercées sont annulées à leur date d'expiration. Si la durée d'une option prend fin au cours d'une période d'interdiction des opérations ou dans les dix (10) jours de bourse suivant la fin de cette période, la durée de l'option en question est automatiquement prolongée sans autre mesure ni formalité jusqu'au 10^e jour de bourse suivant la fin de la période d'interdiction des opérations, à moins que cette prolongation n'entraîne des pénalités fiscales ou ne contrevienne à l'article 409A de la loi américaine intitulée *Internal Revenue Code of 1986*, en sa version modifiée; ce 10^e jour de bourse est considéré comme étant la date d'expiration de cette option à toutes fins aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions.

Avant leur expiration ou leur résiliation anticipée conformément au régime incitatif d'options d'achat d'actions, les options peuvent être exercées en totalité ou en partie et aux moments ou conformément aux critères de rendement ou autres conditions d'acquisition que le conseil peut déterminer à son seul gré au moment de l'attribution de l'option.

Avec le consentement du conseil, le participant peut, plutôt que d'exercer l'option qu'il est autorisé à exercer au titre du régime incitatif d'options d'achat d'actions, remettre à la Société la totalité ou une partie de cette option et recevoir en contrepartie le nombre d'actions, sans égard aux fractions, dont la valeur, une fois multipliée par la valeur marchande des actions auxquelles se rapporte l'option remise, est égale au produit du nombre d'actions auxquelles se rapporte l'option cédée multiplié par la différence entre la valeur marchande de ces actions et le prix de l'option de cette option, déduction faite de toute retenue au titre de l'impôt sur le revenu, laquelle sera versée par la Société. La valeur marchande des actions correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse avant la date à laquelle l'option est exercée ou remise. Seul le nombre d'actions ainsi reçues est retranché de la réserve dans ces circonstances.

Chaque option est conférée à titre personnel au participant qui ne peut la céder ou la transférer, volontairement ou par l'opération de la loi, sauf par voie testamentaire ou en vertu des lois successorales du domicile du participant décédé.

S'il est mis fin à l'emploi du participant pour un motif valable, les options sont résiliées à la date de prise d'effet de la cessation des fonctions ou à la date indiquée dans l'avis de cessation des fonctions.

Suivant le décès du participant, les options acquises à son décès doivent être exercées par ses héritiers dans les 180 jours qui suivent le décès du participant ou avant l'expiration de la durée initiale des options, selon la première de ces deux dates.

En cas de blessure ou d'invalidité du participant, ce dernier peut exercer toutes les options acquises à la date de la cessation de ses fonctions; toutefois, ces options ne peuvent être exercées qu'au cours des deux années qui suivent la cessation des fonctions (ou la date à laquelle le participant devient admissible aux prestations d'invalidité à long terme) ou avant l'expiration de la durée initiale des options, selon la première de ces deux dates.

À la retraite du participant, ce dernier peut exercer toutes les options acquises dans les quatre années qui suivent son départ à la retraite ou avant l'expiration de la durée initiale des options, selon la première de ces deux dates. Les options non acquises (ou toute partie de celles-ci) continuent de s'acquérir pendant une période de deux ans suivant la date du départ à la retraite.

Si l'emploi du participant prend fin autrement qu'à la suite de la cessation de ses fonctions pour un motif valable, par son décès ou pour cause d'invalidité ou de départ à la retraite, les options peuvent être exercées si elles sont acquises au moment où l'emploi prend fin. Ces options peuvent être exercées pour une période de 90 jours suivant la date de cessation des fonctions ou avant l'expiration de leur durée initiale, selon la première de ces deux dates.

Si le participant prend un congé autorisé volontaire, il peut exercer ses options à mesure que ses droits d'exercice sont acquis et ces options continuent de pouvoir être exercées jusqu'à l'expiration de leur durée initiale.

Le conseil a la faculté d'apporter les modifications qu'il estime utiles, notamment modifier les conditions d'acquisition et/ou la date à laquelle les options expirent s'il se produit un changement de contrôle ou une autre opération (par exemple une réorganisation, une

fusion, un arrangement ou une offre publique d'achat visant la totalité des actions ou advenant la vente ou l'aliénation de la totalité ou de la quasi-totalité des biens et de l'actif de la Société).

Aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions, l'approbation des actionnaires est requise pour apporter les modifications suivantes :

- modifier les dispositions sur les modifications du régime incitatif d'options d'achat d'actions;
- augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions;
- apporter une modification visant à supprimer le plafond de participation des initiés énoncé dans le régime incitatif d'options d'achat d'actions ou à permettre son dépassement;
- réduire le prix d'exercice d'une option ou annuler une option et la remplacer par une nouvelle option à un prix réduit;
- prolonger la durée d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale, sauf dans le cas d'une prolongation découlant d'une période d'interdiction;
- apporter une modification qui ferait en sorte qu'une option attribuée aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions puisse être transférée ou cédée autrement que conformément au régime incitatif d'options d'achat d'actions;
- apporter une modification qui ferait en sorte que les administrateurs qui ne sont pas des employés soient admissibles aux attributions aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions; ou
- 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, pourvu qu'elles respectent les dispositions réglementaires; ces modifications comprennent notamment les suivantes :

- apporter des modifications d'ordre administratif, y compris des modifications visant à clarifier des dispositions du régime;
- modifier les dispositions relatives à l'acquisition d'une option; ou
- modifier la catégorie de personnes pouvant participer au régime, sauf si cette modification augmente le niveau de participation des initiés.

Le conseil peut généralement apporter une modification touchant le régime incitatif d'options d'achat d'actions ou une option sans le consentement des participants à qui des options ont été attribuées à la condition que cette modification n'ait pas d'incidence défavorable sur ces options.

Le régime incitatif d'options d'achat d'actions prévoit également que la durée d'une option ne peut être prolongée au-delà de 10 ans. Cette disposition est distincte de celle qui prévoit 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 10 jours suivant la fin de cette période.

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. ACT n'accorde aucune aide financière aux termes du régime incitatif d'options d'achat d'actions.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux attributions d'options à la cessation des fonctions des participants à qui elles ont été attribuées :

- *Cessation des fonctions pour un motif valable* : Toutes les options non exercées seront annulées à la date de cessation des fonctions du participant.
- *Décès* : Les options acquises demeureront susceptibles d'exercice par le liquidateur, l'exécuteur testamentaire ou l'administrateur pendant une période de 180 jours suivant le décès du participant, sous réserve de la date d'expiration des options.
- *Blessure ou invalidité* : Les options acquises demeureront susceptibles d'exercice pendant une période allant jusqu'à deux (2) ans suivant la cessation des fonctions pour cause d'invalidité ou de blessure (sous réserve de la date d'expiration des options).
- *Retraite* : Une définition claire de la retraite a été ajoutée qui concorde avec le régime d'unités d'actions, et une section a été ajoutée prévoyant que les titulaires d'options prenant leur retraite disposent d'un délai allant jusqu'à quatre (4) ans à compter de la date de leur départ à la retraite pour exercer leurs options (sous réserve de la date d'expiration des options). Les options non acquises continuent de s'acquérir pendant une période de deux (2) ans suivant le départ à la retraite (sous réserve de la date d'expiration des options).

B. Sommaire du régime d'unités d'actions d'Alimentation Couche-Tard inc. :

Par suite d'un examen du régime d'unités d'actions fictives en vue d'assurer sa pertinence continue pour ce qui est d'encourager le rendement et de favoriser la fidélisation du personnel talentueux, et sur la recommandation du comité RHRE, le conseil a adopté le 29 juin 2020 un régime d'unités d'actions modifié et mis à jour. Il convient de noter l'application d'une distinction formelle entre les unités d'actions fondées sur le passage du temps, maintenant appelées des unités d'actions incessibles (les « **UAI** »), et les unités d'actions liées au rendement, maintenant appelées des unités d'actions liées au rendement (les « **UAR** »; les UAI et les UAR étant appelées collectivement les « **unités d'actions** »). En outre, le régime d'unités d'actions a été modifié de façon à permettre aux participants de bénéficier de l'accumulation de dividendes en portant des dividendes théoriques au crédit de leurs comptes sous la forme d'unités d'actions supplémentaires au moment du versement des dividendes en espèces usuels sur les actions et de façon à adopter d'autres modifications qui cadrent avec les pratiques du marché. En mai 2021, le régime d'unités d'actions a été modifié de nouveau afin d'y ajouter des précisions relatives au paiement des unités d'actions dans les circonstances où un participant admissible cesse d'être un employé de la Société après la date d'acquisition des unités d'actions, mais avant le paiement de celles-ci.

Tous les employés de la Société sont admissibles à recevoir des attributions aux termes du régime d'unités d'actions, mais l'admissibilité à participer au régime ne confère à personne le droit de recevoir une attribution dans le cadre du régime d'unités d'actions. Lorsqu'il détermine les unités d'actions qui seront attribuées aux termes du régime d'unités d'actions, le conseil ou le comité RHRE, selon le cas, prend dûment en considération la valeur de l'apport actuel réel et de l'apport futur éventuel de chaque participant admissible à la réussite de la Société. Le régime d'unités d'actions a été conçu pour offrir aux participants admissibles la possibilité de participer à la réussite à long terme de la Société, favoriser une meilleure corrélation entre leurs intérêts et ceux des actionnaires de la Société et récompenser les participants de leur prestation de services dans le cadre de leur emploi auprès de la Société; c'est aussi un moyen pour la Société d'attirer, de motiver et de fidéliser des employés clés.

Le régime d'unités d'actions est administré par le comité RHRE.

Pour chaque attribution d'unités d'actions aux termes du régime d'unités d'actions, le comité RHRE i) désigne les participants admissibles à recevoir des unités d'actions (chacun, un « **participant** »); ii) fixe le nombre d'unités d'actions (y compris les fractions d'unités d'actions) à être portées au crédit du compte de chaque participant, compte tenu de la valeur marchande des actions au moment de l'attribution, le tout sous réserve des modalités et conditions du régime d'unités d'actions. Aux fins de cette détermination, la « valeur marchande » des actions correspond : i) si l'attribution a lieu en dehors d'une période d'interdiction des opérations, y compris si l'attribution est déclarée en dehors d'une période d'interdiction des opérations dans le cadre d'un programme d'attributions périodiques, mais que sa date de prise d'effet tombe pendant une telle période, au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse se terminant le dernier jour de bourse avant la date d'attribution ou, en l'absence d'un tel cours, au dernier cours de clôture disponible des actions au moment de l'attribution, ou ii) si l'attribution a lieu pendant une période d'interdiction des opérations, au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant la période de cinq (5) jours de bourse suivant le dernier jour de cette période d'interdiction, auquel cas, la date d'attribution est présumée être le 6^e jour de bourse suivant le dernier jour de cette période d'interdiction.

Pour chaque attribution d'UAR, le comité RHRE établit également les mesures et les objectifs de rendement qui détermineront la proportion, qui ne doit pas être supérieure à 200 %, des UAR attribuées devenant des UAR acquises et la période de rendement, sous réserve des modalités et conditions du régime d'unités d'actions. Le comité peut également, à son entière discrétion, à tout moment après la date d'attribution d'UAR et avant le règlement de l'attribution, ajuster les mesures et les objectifs de rendement lorsqu'un indicateur de rendement pertinent n'existe plus, a considérablement changé ou n'est plus pertinent. À moins que le comité n'en décide autrement au moment de l'octroi de l'attribution, la période de rendement correspond à une période de trois (3) ans à compter de l'exercice au cours duquel l'attribution est octroyée (la « **période de rendement** ») et correspond également à la période de restriction aux fins de l'acquisition des UAI en fonction du passage du temps.

À compter du 1^{er} juillet 2020, toutes les unités d'actions en cours bénéficient de l'accumulation des dividendes sous forme d'unités d'actions supplémentaires au moment du versement des dividendes en espèces usuels sur les actions (les « **équivalents de dividendes** »).

Pour ce qui est de chaque attribution d'UAR, après la fin d'une période de rendement applicable à une attribution, le comité RHRE évalue le rendement en fonction des mesures établies et des objectifs fixés pour cette période de rendement. Le comité RHRE fixe ensuite le pourcentage, qui ne doit pas dépasser 200 % du rendement atteint au cours de la période de rendement (le « **pourcentage d'acquisition** ») applicable à l'attribution. Ce faisant, le comité RHRE peut fixer le pourcentage d'acquisition à un pourcentage plus

élevé (qui ne doit pas être supérieur 200 %) que celui qui aurait été établi si le calcul était fondé uniquement sur les mesures et les objectifs de rendement.

Le nombre d'UAR qu'un participant acquerra correspondra au nombre d'UAR (y compris les équivalents de dividende) qui lui auront été attribuées à la date d'attribution, multiplié par le pourcentage d'acquisition (les « **UAR acquises** »).

Pour chaque attribution d'UAI, les UAI (y compris les équivalents de dividendes) portées au crédit du compte d'un participant qui est toujours un employé actif de la Société à la fin de la période de rendement deviendront alors acquises (les « **UAI acquises** »).

Les participants ont le droit de recevoir, pour chaque UAR acquise et chaque UAI acquise, un paiement en espèces égal au nombre d'UAR acquises multiplié par le cours moyen pondéré des actions en fonction du volume à la TSX pour les cinq jours de bourse qui précèdent immédiatement la ou les dates fixées par le comité RHRE en tant que date ou dates où la totalité ou une partie d'une attribution sera évaluée (la « **date d'évaluation** ») et ensuite payée, moins les retenues d'impôt applicables.

Au départ à la retraite du participant, s'il est mis fin à son emploi autrement que pour un motif valable ou si le participant devient invalide (au sens défini dans le régime d'unités d'actions), un montant du règlement proportionnel, calculé en fonction de la durée de l'emploi actif de ce participant au cours de la période de rendement, deviendra payable au participant : i) dans le cas d'UAR, à la fin de la période de rendement si les conditions de rendement sont satisfaites et ii) dans le cas d'UAI, dans un délai de 30 jours suivant la date de cessation des fonctions, étant entendu que la date d'évaluation est réputée être la date de cessation des fonctions ou la date à laquelle le participant est devenu invalide, selon le cas, et étant entendu que le participant cesse d'accumuler des équivalents de dividendes à la date de cessation des fonctions.

Au décès d'un participant, sous réserve d'une résolution expresse du comité RHRE, un montant du règlement proportionnel, calculé en fonction de la durée de l'emploi actif de ce participant au cours de la période de rendement, deviendra payable au participant : i) dans le cas d'UAR, à la fin de la période de rendement, si les conditions de rendement sont satisfaites et ii) dans le cas d'UAI, dans un délai de 90 jours suivant la date de décès du participant, étant entendu que la date d'évaluation est réputée être la date du décès et étant entendu que le participant cesse d'accumuler des équivalents de dividendes à la date de décès.

S'il est mis fin à l'emploi du participant pour un motif valable ou pour tout autre motif que ceux indiqués ci-dessus, les unités d'actions non acquises portées au crédit du compte du participant sont perdues et annulées de même que tous les équivalents de dividendes se rapportant à ces unités d'actions.

Le régime d'unités d'actions prévoit également qu'en cas de cessation des fonctions en raison d'un changement de contrôle (au sens défini dans le régime d'unités d'actions), toutes les unités d'actions en cours deviennent acquises immédiatement à raison d'un pourcentage d'acquisition de 100 %, ou tout pourcentage plus élevé que le comité RHRE peut fixer.

Chaque unité d'action attribuée aux termes du régime d'unités d'actions est conférée à titre personnel au participant qui ne peut la céder ou la transférer, volontairement ou par l'opération de la loi, sauf par voie testamentaire ou en vertu des lois successorales du domicile du participant décédé.

C. Sommaire du régime d'unités d'actions différées

Avec prise d'effet le 29 juin 2020, le conseil a approuvé, suivant une recommandation du comité RHRE, un régime d'unités d'actions différées modifié et mis à jour (le « **RUAD** ») en vue d'assurer la pertinence continue de ce régime pour ce qui est d'encourager le rendement et de favoriser la fidélisation du personnel talentueux. Le conseil a par la suite approuvé d'autres modifications du RUAD le 17 mars 2021 qui visaient à rendre ce régime conforme à certaines règles fiscales américaines. Le RUAD, en sa version modifiée, a pour but d'améliorer la capacité de la Société à attirer et à fidéliser des personnes talentueuses pour agir à titre d'administrateurs et occuper des postes de direction, de mieux faire concorder les intérêts des participants avec ceux des actionnaires et d'aider les participants à remplir leurs exigences respectives en matière d'actionariat.

Le RUAD est administré par le comité RHRE.

Aux fins du RUAD, les « **administrateurs admissibles** » sont les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société et sont désignés comme tels par le conseil et les « **employés admissibles** » sont les employés de la Société désignés comme tels par le conseil. Lorsque des unités d'actions différées (les « **UAD** ») sont attribuées aux administrateurs admissibles et aux employés admissibles, ces derniers sont aussi appelés « **participants** ». Les UAD émises au titre du RUAD peuvent uniquement être réglées en espèces.

Pour chaque exercice, outre toute tranche supplémentaire qui sera versée au choix sous forme d'UAD, chaque administrateur admissible reçoit sous forme d'UAD (dont le nombre exact, arrondi au nombre d'UAD entier inférieur le plus proche, étant calculé d'après la juste valeur marchande au moment de l'attribution) 50 % de la rémunération forfaitaire annuelle qui lui est payable au titre

de ses fonctions d'administrateur de la Société pour l'exercice en question (la « **rémunération annuelle des administrateurs sous forme d'UAD** »).

La participation des employés admissibles au RUAD relève exclusivement de leur volonté puisqu'aucune partie de leur rémunération annuelle n'a été déclarée par le conseil comme étant obligatoirement payable en UAD. Aux fins du RUAD, les employés admissibles peuvent choisir de recevoir sous forme d'UAD i) une partie de leur rémunération incitative à court terme au lieu d'espèces et/ou ii) tout le volet des UAI de la rémunération incitative à long terme payable à l'employé admissible au titre de ses fonctions et de son rendement en tant qu'employé de la Société pour un exercice donné (la « **rémunération annuelle des employés sous forme d'UAD** »). En ce qui a trait à la rémunération incitative à court terme, un employé admissible peut être autorisé, selon ce que détermine le conseil, à différer jusqu'à concurrence de 50 % de sa rémunération incitative à court terme sous forme d'UAD (la « **rémunération admissible équivalente** ») et à recevoir une contrepartie équivalente en UAD en lien avec ce report. À la même date que des UAD sont attribuées à un participant en lien avec le report de la rémunération admissible équivalente, des UAD supplémentaires peuvent être attribuées au participant sous forme d'attribution correspondante d'UAD (les « **UAD équivalentes** »). Le nombre d'UAD équivalentes attribuées est égal à vingt-cinq pour cent (25 %) de la première tranche de cinquante pour cent (50 %) des UAD attribuées à l'égard du report de la rémunération admissible équivalente du participant, ou à tout autre pourcentage équivalent établi par le conseil de temps à autre. Les premières UAD avaient été émises à des employés admissibles avant 2020.

Le nombre d'UAD (y compris les UAD équivalentes, selon le cas) devant être portées au crédit du compte théorique d'un administrateur admissible ou d'un employé admissible est établi en divisant i) dans le cas des administrateurs admissibles, la valeur en argent de la rémunération annuelle des administrateurs sous forme d'UAD et ii) dans le cas des employés admissibles, le montant en dollars approuvé de la rémunération annuelle des employés sous forme d'UAD, par la juste valeur marchande au moment de l'attribution. La « valeur marchande » utilisée aux fins du calcul du nombre d'UAD à attribuer correspond au cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant les cinq (5) jours de bourse qui précèdent immédiatement la date du calcul, ou déterminé de la manière requise ou permise par les règles et politiques de la TSX ou, en l'absence d'un tel cours, au dernier cours de clôture disponible des actions avant le moment de l'attribution.

Le participant a le droit de recevoir des équivalents de dividendes sous la forme d'UAD supplémentaires à chaque date de versement des dividendes à laquelle des dividendes en espèces usuels sont versés sur les actions au cours de la période comprise entre la date d'attribution des UAD et la date de cessation des fonctions.

À moins de décision contraire, les UAD, y compris les équivalents de dividendes, sont acquises dès qu'elles sont attribuées. Les UAD équivalentes, y compris les équivalents de dividendes, seront acquises selon le calendrier d'acquisition qui figure dans l'avis d'attribution du participant, à moins de décision contraire du conseil, par tranche de un tiers (1/3) à la date d'anniversaire de l'attribution, sur une période de trois ans.

Aucun participant n'a le droit de recevoir un paiement au titre du RUAD avant la date à laquelle il cesse d'être un administrateur admissible (et il ne doit pas être alors un employé de la Société) ou un employé admissible (et il ne doit pas être alors un administrateur) pour quelque motif (autre que pour un motif valable), y compris le décès, l'invalidité, le départ à la retraite ou la démission (la « **date de cessation des fonctions** »).

À la date de cessation des fonctions d'un participant, ce dernier (ou son représentant légal en cas de décès) a le droit de déposer un maximum de deux avis de rachat demandant le règlement en espèces de la totalité ou d'une partie des UAD acquises portées au crédit de son compte; le montant du règlement est calculé à l'aide de la valeur marchande à la date du dépôt de l'avis. La « valeur marchande » signifie le cours moyen pondéré en fonction du volume des actions à la TSX pendant les cinq (5) jours de bourse qui précèdent immédiatement la date du calcul. Si aucun avis de rachat n'est déposé, le participant est présumé avoir déposé un avis de rachat de toutes ses UAD le 1^{er} décembre de la première année civile qui suit immédiatement la date de cessation des fonctions du participant (autrement qu'en raison du décès du participant pendant son mandat en tant qu'administrateur admissible ou employé admissible, auquel cas la date de détermination de la valeur marchande sera la date de décès du participant).

Le RUAD prévoit en outre qu'en cas de changement de contrôle (au sens défini dans le RUAD), le conseil peut, à son gré, prendre des dispositions qu'il juge appropriées dans les circonstances pour protéger les droits des participants; il peut notamment et sans restriction prévoir des unités d'actions différées de substitution ou de remplacement de l'entité qui succède à la Société (à moins que le conseil ne considère, à son seul gré, que la substitution ou le remplacement des UAD en cours est impossible ou non pratique). Malgré ce qui précède, aucun participant n'a le droit de recevoir quelque paiement que ce soit en contrepartie d'UAD ou relativement à des UAD avant la date de cessation de ses fonctions.

Enfin, en cas de cessation des fonctions pour un motif valable (ou de démission simultanément à la découverte par la Société de motifs justifiant la cessation des fonctions pour un motif valable), toutes les UAD attribuées, acquises ou portées au crédit du compte d'un participant seront perdues et annulées avec prise d'effet immédiatement à ce moment-là, et le participant concerné n'aura alors droit à aucun paiement, avantage ou autre droit aux termes du RUAD.

Annexe D

Proposition d'actionnaire n° 1 – Le français, langue officielle

« Il est proposé que la langue de la société soit le français, notamment la langue de travail au Québec, y compris la langue aux assemblées annuelles. Son statut officiel doit être inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la société. »

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

Le siège de la société est au Québec, un État de langue française.

L'État du Québec existe depuis plus de 400 ans. Aussi, la langue officielle du Québec est le français.

L'État du Québec est le seul État de langue française en Amérique.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide¹, y compris celui des réformes des Lois fédérale² et québécoise³.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les *parties prenantes*, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve⁴.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung⁵ (Suwon) est en coréen, Heineken⁶ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan⁷ (Yokohama) en japonais, Foxconn⁸ (Taiwan) en mandarin, Volkswagen⁹ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal¹⁰ (Clichy), Danone¹¹ (Paris), Christian Dior¹² (Paris) et LVMH¹³ (Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

Réponse de la Société

Le siège social de Couche-Tard est situé au Québec, au Canada. Par ailleurs, la Société est un chef de file mondial dans le secteur des magasins d'accommodation et de vente de carburant, exerçant des activités dans 26 pays et territoires et comptant plus de 14 000 magasins, près de 122 000 employés et de nombreux partenaires, parties prenantes et clients un peu partout dans le monde,

qui, dans l'ensemble, parlent plus de vingt langues, dépendamment de l'endroit où ils se trouvent. La Société veut refléter la présence mondiale de Couche-Tard et offrir un cadre de travail inclusif et diversifié qui tienne compte de son réseau mondial multilingue.

Depuis sa création au Québec en 1980, Couche-Tard défend fièrement sa culture francophone et veille à ce que toutes ses parties prenantes au Québec soient servies et puissent communiquer et travailler en français sans limitation.

Couche-Tard, régie par la *Loi sur les sociétés par actions* du Québec, est inscrite auprès du *Registraire des entreprises du Québec* sous une dénomination française et détient un *Certificat d'attestation* rédigé en français, ce qui signifie que son statut officiel est déjà enregistré formellement en français. De plus, la Société respecte toutes les exigences de la *Charte de la langue française*, y compris quant à son certificat de francisation. De plus, notre comité de francisation est chargé de l'élaboration des projets et des politiques internes voulus pour favoriser l'emploi de la langue française partout au Québec. Afin que Couche-Tard puisse entretenir un dialogue enrichissant avec toutes les parties prenantes, ses assemblées annuelles d'actionnaires se tiennent principalement en français et en anglais avec interprétation simultanée. Les parties prenantes qui assistent à nos assemblées annuelles peuvent intervenir et poser des questions en français et la réponse qu'ils obtiennent est également en français.

Pour ces raisons, la direction juge que les actionnaires peuvent sans problème communiquer avec la Société et recevoir de l'information de celle-ci en français, y compris pendant ou après les assemblées des actionnaires, et qu'il ne convient pas de modifier les documents constitutifs afin d'y indiquer que le français est la langue officielle de la Société.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

¹ La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

² *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

³ *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

⁴ *Comment se conclut un « deal » en français?* [...] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

⁵ AAA 2021 *Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8l9iOOv58A>

⁶ AAA 2021 *Heineken*

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

⁷ AAA 2021 *Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

⁸ AAA 2021 *Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

⁹ AAA 2021 *Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

¹⁰ AAA 2021 *L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

¹¹ AAA 2021 *DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

¹² AAA 2021 *Christian Dior* https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

¹³ AAA 2021 *LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

Proposition d'actionnaire n° 2 – Représentation formelle des employés dans les prises de décision stratégiques

« Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023. »

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

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans ses prises de décision. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion fassent l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les genres, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme¹.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni² invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

Réponse de la Société

Couche-Tard s'engage à ce que des compétences et des expériences variées soient représentées au sein de son conseil d'administration. Selon le cadre juridique du Québec, dans l'exercice de leurs fonctions, les administrateurs d'une société sont tenus d'agir avec prudence, diligence, honnêteté et loyauté dans l'intérêt de celle-ci. Les administrateurs peuvent tenir compte des intérêts de différentes parties prenantes, comme les employés, mais doivent toujours prendre leurs décisions en fonction de l'intérêt de la Société.

La Société vise l'équilibre entre l'indépendance et la non-indépendance au niveau du conseil. Qui plus est, un employé ne serait pas en mesure siéger au comité des ressources humaines et de régie d'entreprise ni au comité d'audit, car pour que la prise de décision soit objective, les chartes de chacun de ces comités exigent que chaque membre soit indépendant au sens des lois et règlements en valeurs mobilières applicables. L'apport des employés au conseil d'administration serait donc restreint. Néanmoins, les employés occupant un poste de haute direction ont régulièrement accès à l'échelon du conseil, par exemple en participant à des programmes annuels de formation continue offerts aux membres du conseil, comme il est indiqué dans notre circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

La Société mène également des sondages annuels sur l'engagement des employés qui sont revus en détail par le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise, lequel revoit aussi régulièrement et encadre les rapports de santé et sécurité relatifs à nos employés et sur la politique relative à la diversité de la Société. Cette attention soutenue portée au bien-être des employés a permis à Couche-Tard de figurer sur la liste Forbes des meilleurs employeurs à l'échelle mondiale pour 2021, Couche-Tard étant la

première et seule entreprise de vente au détail canadienne sur cette liste, ainsi que de recevoir le prix *Gallup Exceptional Workplace Award (GEWA) 2022*, qui reconnaît, à l'échelle mondiale, les entreprises faisant une place de choix à l'engagement dans leur culture, Couche-Tard étant le seul exploitant de magasins d'accommodation parmi les lauréats de 2022. Ces reconnaissances témoignent du profond engagement des **122 000** membres de l'équipe envers l'organisation. La Société s'est également engagée à favoriser sa culture qui est de grandir ensemble, en offrant des occasions de formation et de perfectionnement professionnel concurrentielles, notamment par l'investissement dans des solutions de pointe en formation par le jeu (ludification) et un programme national de bourses d'études offert aux membres de l'équipe au Canada et à leurs enfants.

De plus, la stratégie de la Société fait l'objet de discussions au sein des équipes fonctionnelles et entre celles-ci, ce qui permet aux employés d'avoir un accès direct à la direction. La Société tient, au moins une fois par mois, des rencontres au cours desquelles des membres de la direction échangent avec les employés ne travaillant pas en magasin et répondent à leurs questions. Protéger et renforcer la culture chez Couche-Tard est l'une de nos plus grandes priorités, car notre culture est définie par tous les membres de notre équipe et la façon dont ils interagissent au quotidien les uns avec les autres et avec la clientèle.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

¹ Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161.

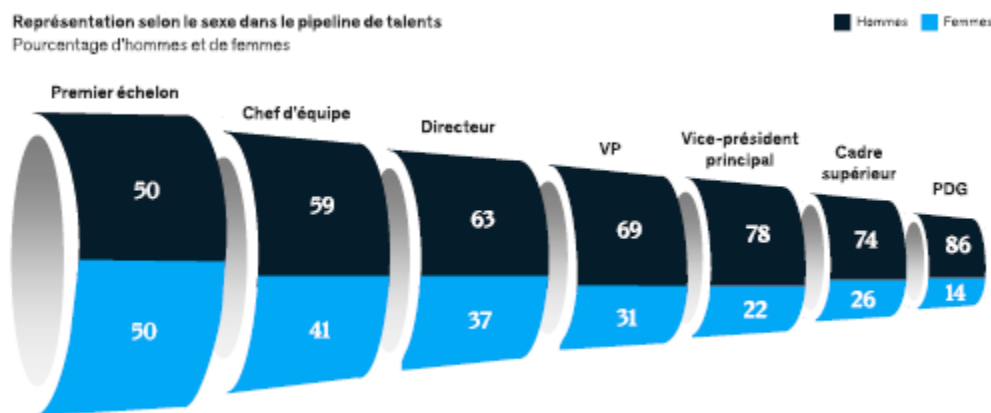
² *Financial Reporting Council – 2018 - The UK Corporate Governance Code*
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d2f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Proposition d'actionnaire n° 3 – Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

« Il est proposé que Couche-Tard publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence. »

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

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie¹, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel sur la carrière et le revenu des employées² », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre pareille situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement. Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de brosser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties

prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

Réponse de la Société

Chez Couche-Tard, nous sommes résolus à favoriser le maintien d'un milieu de travail diversifié et inclusif en veillant à former plus de femmes, pour qu'elles occupent différents postes du premier échelon à la haute direction ainsi que plus de personnes issues de milieux culturels variés et de millénariaux de sorte que notre équipe de dirigeants soit un portrait plus fidèle de notre clientèle et de notre main-d'œuvre. Nous cherchons à accorder des promotions à l'interne et sommes conscients que nous ne pourrions atteindre nos objectifs en matière de leadership que si nous nous préoccupons de la diversité au moment de l'embauche, et ce, pour les postes à tous les échelons de l'organisation.

Dans notre circulaire de sollicitation de procurations, nous présentons le pourcentage de femmes qui occupent des postes de haute direction ou de vice-présidence et celles qui ont le potentiel d'occuper de tels postes. À la fin de l'exercice 2022, 29 % des membres de la haute direction et 30 % des personnes qui ont, à notre avis, le potentiel de le devenir étaient des femmes. Les femmes occupaient 20,8 % des postes de vice-présidence et représentaient 45 % des personnes qui ont, à notre avis, le potentiel d'occuper de tels postes. En outre, les rôles de chefs ou de responsables étaient exercés dans une proportion de 19 % par des femmes, ceux de directeurs, dans une proportion de 30 %, ceux de gestionnaires de bureau, dans une proportion de 42 % et ceux de directeurs de marché, dans une proportion de 46 % tandis que 70 % de nos gérants de magasins étaient des femmes. Le nombre de femmes occupant des postes de direction et de vice-présidence et autres postes dans la Société peut être attribuable à diverses mesures, comme une séance à l'intention des membres de la haute direction portant sur la diversité dans le contexte de l'examen des candidats de talent et la planification de la relève, le suivi et la consignation des progrès dans l'atteinte des objectifs en matière de diversité et l'élaboration de notre politique en matière de diversité. Nous continuons néanmoins à nous efforcer, de concert avec les directeurs des ressources humaines de partout dans le monde, à créer un bassin de compétences menant à un meilleur équilibre de la représentation des hommes et des femmes occupant un poste de leadership.

Afin d'assurer un équilibre approprié des parcours, le comité des ressources humaines et de régie d'entreprise examine chaque année la taille et la composition du conseil pour repérer les déséquilibres et les lacunes, ainsi que les possibilités qui peuvent être associées à une diversité plus grande. En particulier, le conseil reconnaît que la diversité de genre représente un aspect important de la diversité de notre conseil et, à cet égard, s'engage expressément dans le cadre de la politique en matière de diversité à tenir compte de la représentation féminine au sein du conseil et à veiller à ce que des femmes fassent partie de la courte liste des personnes dont la candidature est retenue pour un poste d'administrateur. Conformément à cet engagement, la Société aspire à maintenir une composition du conseil où les femmes représentent au moins 30 % de ses membres – et nous sommes fiers de dire que nous atteignons déjà cet objectif.

Couche-Tard soutient l'esprit et l'intention des droits de la personne et des lois anti-discrimination, et promeut une culture d'acceptation et de respect, peu importe la race, la couleur, le genre, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la religion, l'affiliation politique, la nationalité, l'origine ethnique, l'origine sociale, l'âge ou le handicap ou toute autre caractéristique légalement protégée, tel qu'énoncé dans le Code de conduite et d'éthique de Couche-Tard.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

¹ *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

https://www.mckinsey.com/~/_media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf

² *Ibid.*, voir le programme *Shared Care* de la société australienne Aurizon, entre autres exemples.

Proposition d'actionnaire n° 4 – Protection de l'entreprise

« Il est proposé que Couche-Tard mette en place les moyens nécessaires à empêcher une prise de contrôle de la société, hostile ou non. »

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

Les moyens possibles pour empêcher la prise de contrôle d'une entreprise sont nombreux et la question de la protection des sièges sociaux a fait l'objet d'un rapport de l'État auquel il est opportun de référer¹.

Le régime d'actions à droit de vote multiple (AVM) de la société a été aboli dans la dernière année.

La société ne dispose plus des protections et des garanties que lui apportait ce régime.

Couche-Tard, étant données ses nombreuses qualités — à commencer par sa taille et la place importante qu'elle occupe non seulement au pays, mais aussi dans le monde entier —, constitue une cible de choix pour un éventuel acquéreur.

À défaut d'avoir pu en protéger le contrôle par les fondateurs, il importe aujourd'hui d'en protéger le siège, ne serait-ce que pour assurer la pérennité de sa contribution à la collectivité nationale qui l'a vu naître et en assurer le rayonnement à l'étranger. Cela relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Réponse de la Société

En 2016, les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) ont publié des modifications relatives au régime d'offres publiques d'achat en vigueur au Canada visant à donner aux conseils d'administration davantage de temps pour répondre aux offres publiques d'achat et trouver d'autres solutions pour maximiser la valeur pour les actionnaires afin que ceux-ci puissent prendre plus facilement des décisions volontaires, éclairées et coordonnées sans coercition. Les caractéristiques de ce régime sont i) un délai minimal de dépôt de 105 jours en général applicable aux offres publiques d'achat, ii) une obligation de dépôt minimal de 50 % des titres en circulation, à l'exception des titres détenus par l'initiateur ou ses alliés et iii) une prolongation obligatoire de la période de validité de l'offre de 10 jours une fois que l'obligation de dépôt minimal de 50 % des titres a été remplie.

Par conséquent, les régimes de droits des actionnaires adoptés par les conseils des sociétés visées par une offre publique d'achat visant à prolonger la période minimale de validité d'une offre sont devenues superflus; la période d'offre plus longue prévue par le régime des offres publiques d'achat règle la question à l'origine de ces régimes de droits. Ce délai plus long et des conditions plus strictes donnent au conseil le temps de réagir face à une offre hostile en i) cherchant une solution de rechange comme une offre concurrente amicale ou un placement privé susceptible de faire en sorte que l'acquisition de l'entreprise coûte plus cher ou que les actions se retrouvent entre les mains d'actionnaires non hostiles, ii) tentant de convaincre les actionnaires de rejeter l'offre ou iii) dissuadant l'initiateur de maintenir son offre en vendant des actifs ou en instituant une action.

Bien que les organismes de réglementation continueront de se pencher sur les tactiques défensives dont peut se prévaloir une société cible à la lumière de la politique nationale canadienne, il est peu probable qu'ils s'écartent des règles applicables aux offres publiques d'achat ou permettent aux participants au marché financier de le faire, particulièrement dans des circonstances où le choix de l'actionnaire par rapport à une offre ou à une offre concurrente serait remis en question.

Vu ce qui précède, le conseil et la direction recommandent aux actionnaires de voter CONTRE cette proposition.

¹ *Le maintien et le développement des sièges sociaux au Québec*, rapport du Groupe de travail sur la protection des entreprises québécoises https://www.groupe.finances.gouv.qc.ca/GTPEQ/Documents/Rapport_FR_GTPEQ.pdf