



## Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2020 et circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Notre assemblée générale annuelle des actionnaires aura lieu le mardi 28 janvier 2020 à 10 h (heure normale de l'Est) au Centre Mont-Royal situé au 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec).

À titre d'actionnaire de METRO INC., vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration ou en personne à l'assemblée.

Votre vote est important.

Le présent document vous indique qui peut voter, les sujets sur lesquels vous serez invités à voter et comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Veuillez le lire attentivement.

## Table des matières

---

Renseignements sur le vote	2
Questions soumises à l'Assemblée	4
Renseignements sur les candidats au poste d'administrateur	6
Rémunération des administrateurs	18
Analyse de la rémunération de la haute direction	23
Rémunération pour l'exercice financier 2019	40
Gouvernance	50
Autres affaires	53
Propositions d'actionnaires en vue de l'assemblée annuelle 2021	53
Informations supplémentaires	53
Approbation par les administrateurs	53
Annexe A – Proposition d'un actionnaire	54
Annexe B – Mandat du conseil d'administration	56
Annexe C – Mandat du comité des ressources humaines	57
Annexe D – Mandat du comité d'audit	58
Annexe E – Mandat du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature	61
Annexe F – Liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs	62
Annexe G – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance	63
Annexe H – Mandat du président du conseil d'administration	69
Annexe I – Mandats des présidents de comité	70

---

## VOTER PAR PROCURATION



Par Internet



Par téléphone



Par télécopieur



Par la poste

Pour davantage d'information concernant le vote, veuillez vous référer aux pages 2 à 4 de la présente Circulaire.

Veillez voter le plus tôt possible afin que les droits de vote afférents à vos actions puissent être exercés à l'assemblée. La Société de fiducie AST (Canada), notre agent de transfert, doit avoir reçu votre vote au plus tard à 10h00 (heure normale de l'Est) le 27 janvier 2020.

Des instructions de vote détaillées se retrouvent à la page 2 de la présente Circulaire.

**Votre vote est important!**

# Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2020

## Quand

---

Le mardi 28 janvier 2020 à 10 h (heure normale de l'Est)

## Où

---

Centre Mont-Royal, 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec)

## Questions à l'ordre du jour

---

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 28 septembre 2019 et le rapport des auditeurs indépendants sur ces états;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. examiner et, si jugé à propos, adopter la résolution consultative, décrite à la page 5 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») approuvant l'approche de la Société portant sur la rémunération des membres de la haute direction;
5. traiter toutes autres affaires qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée.

Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux (heure normale de l'Est) le 12 décembre 2019 ont droit d'être avisés de cette assemblée, d'y assister et d'y voter.

## Documents reliés à l'assemblée

---

METRO INC. a opté pour l'emploi des règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier relatif aux documents qui sont distribués dans le cadre de l'assemblée. Plutôt que de recevoir la Circulaire, les actionnaires recevront un Avis de convocation accompagné d'instructions leur permettant d'avoir accès en ligne aux autres documents de l'assemblée ainsi qu'un formulaire de procuration ou, selon le cas, un formulaire d'instructions de vote. La Circulaire et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur le site Internet corporatif de la Société (<http://corpo.metro.ca/fr/relations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html>) ou sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)). Il est conseillé aux actionnaires de revoir les documents relatifs à l'assemblée avant de voter. Tout actionnaire qui désire recevoir, sans frais, un exemplaire imprimé des documents de l'assemblée doit faire cette demande à notre agent de sollicitation de procurations, D.F. King Canada, par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, s'il est en Amérique du Nord, ou au 1 212 771-1133, s'il est à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à [demandes@dfking.com](mailto:demandes@dfking.com).

Si des exemplaires imprimés des documents de l'assemblée sont requis, nous recommandons de soumettre la demande le plus tôt possible, et idéalement avant le 16 janvier 2020 afin d'accorder aux actionnaires suffisamment de temps pour recevoir, revoir les documents de l'assemblée et pour retourner le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote dans les délais prescrits.

### Note :

**Les porteurs d'actions ordinaires qui seront dans l'impossibilité d'assister à l'assemblée sont priés de procéder selon les instructions prévues dans la Circulaire et de faire parvenir leur formulaire de procuration ou d'instructions de vote dès que possible, mais avant 10 h (heure normale de l'Est), le 27 janvier 2020.**

Par ordre du Conseil d'administration,



Simon Rivet  
Secrétaire corporatif  
Montréal, Québec  
Le 12 décembre 2019

# 1. Renseignements sur le vote

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») est fournie relativement à la sollicitation de procurations pour l'assemblée générale annuelle des actionnaires (l'« Assemblée ») de METRO INC. (la « Société ») qui aura lieu **le mardi 28 janvier 2020**, à l'endroit, à l'heure et aux fins énoncés à l'avis de convocation de cette Assemblée joint aux présentes (l'« Avis de convocation »), et pour toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

**La procuration est sollicitée par la direction de la Société.** La sollicitation se fera principalement par la poste, mais les administrateurs, les dirigeants et les employés de la Société peuvent

## 1.1 Comment voter

La date de référence servant à établir quels sont les actionnaires habilités à assister et à voter à l'Assemblée, ou lors de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, est la fermeture des bureaux de Montréal (Québec), le 12 décembre 2019 (la « Date de clôture des registres »). Au 4 décembre 2019, il y avait 254 226 006 actions

aussi solliciter des procurations par téléphone, par télécopieur, par Internet, au moyen d'annonces ou personnellement. La Société fera également appel aux services d'autres parties pour la sollicitation de procurations, notamment D.F. King Canada. Les frais de sollicitation sont à la charge de la Société, y compris les frais reliés aux services fournis par cette firme, lesquels sont évalués à environ 35 000 \$.

De plus, la Société remboursera aux courtiers et aux prête-noms, sur demande, les dépenses raisonnablement encourues pour l'acheminement des formulaires d'instructions de vote et de la documentation qui y est jointe aux propriétaires réels d'actions ordinaires de la Société.

ordinaires en circulation. Vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit. Dans les deux cas, vous pouvez voter, mais la procédure pour voter varie selon votre statut. L'agent de transfert de la Société est la Société de fiducie AST (Canada) (« AST »).

### Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit lorsque votre nom apparaît sur un certificat d'actions ou sur votre déclaration d'inscription directe de notre agent de transfert AST. La réception d'un formulaire de procuration indique que vous êtes un actionnaire inscrit.

### Vote par procuration

Les instructions de vote peuvent être données de plusieurs façons :



#### Internet

Allez à [www.astvotemaprocuracion.com](http://www.astvotemaprocuracion.com) et suivez les instructions.



#### Téléphone

Composez le 1 888 489-7352 et suivez les instructions vocales.



#### Télécopieur

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le au 1 866 781-3111 (Canada et États-Unis) ou 416-368-2502 (autres pays) ou numérisez et envoyez par courriel à [voteprocuracion@astfinancial.com](mailto:voteprocuracion@astfinancial.com).



#### Poste

Retournez le formulaire de procuration rempli dans l'enveloppe fournie à cet effet à :  
Société de fiducie AST (Canada)  
C.P. 721  
Agincourt (Ontario) M1S 0A1

Toutes les procurations doivent être reçues avant 10h00 (heure normale de l'Est), le 27 janvier 2020.

### Vote en personne

Si vous souhaitez voter en personne à l'Assemblée, vous n'avez pas à retourner de formulaire de procuration. Vous devez vous inscrire auprès d'un représentant de AST. Un vote en personne à l'Assemblée annulera tout vote soumis par procuration avant l'Assemblée.

### Actionnaires non inscrits

Vous êtes un actionnaire non inscrit lorsqu'un intermédiaire (une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou une autre institution financière) détient vos actions pour vous. La réception d'un formulaire d'instructions de vote vous indique que vous êtes un actionnaire non inscrit.

### Par procuration

Votre intermédiaire vous indiquera, dans le formulaire d'instructions de vote, comment vous pouvez voter. Veuillez vous référer au formulaire d'instructions de vote fourni par votre intermédiaire.

Les lois et les règlements sur les valeurs mobilières applicables exigent que le représentant d'un actionnaire non inscrit demande les instructions de vote de celui-ci avant l'Assemblée. L'actionnaire non inscrit recevra de la part de son représentant un formulaire d'instructions de vote à l'égard du nombre d'actions que ce dernier détient au nom de l'actionnaire. Le formulaire d'instructions de vote envoyé par le représentant contiendra des instructions relatives à la signature et au renvoi du document qui devraient être lues et suivies soigneusement par l'actionnaire non inscrit pour s'assurer que les droits de vote afférents à ses actions soient exercés en conséquence à l'Assemblée.

L'actionnaire non inscrit qui ne pourra être présent à l'Assemblée mais qui souhaite que les droits de vote afférents à ses actions soient exercés en son nom par un fondé de pouvoir doit par conséquent suivre les instructions de vote fournies par son représentant. La personne nommée à titre de fondé de pouvoir sur le formulaire d'instructions de vote exercera les droits de vote rattachés aux actions de l'actionnaire non inscrit conformément aux instructions de vote transmises par l'actionnaire non inscrit.

Tous les formulaires d'instruction de vote doivent être retournés à votre intermédiaire avant 10h00 (heure normale de l'Est), le 27 janvier 2020.

### Vote en personne

Si vous souhaitez voter en personne à l'Assemblée, vous devez vous nommer en tant que fondé de pouvoir sur votre formulaire d'instructions de vote. Pour ce faire, vous devez indiquer votre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote et le retourner selon les instructions indiquées. Avant d'assister à l'Assemblée, vous devez vous adresser à un représentant de AST.

---

## QUESTIONS

Si vous avez quelque question concernant les présentes, désirez une copie additionnelle de la Circulaire ou avez besoin d'aide afin de voter, nous vous invitons à contacter D.F. King Canada par téléphone au

numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 212 771-1133, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à [demandes@dfking.com](mailto:demandes@dfking.com).

---

### 1.2 Nomination d'un fondé de pouvoir

En tant qu'actionnaire, vous avez le droit de nommer une autre personne (le « Fondé de pouvoir ») pour vous représenter à l'Assemblée et exercer votre droit de vote. **Vous pouvez nommer une personne autre que les personnes dont le nom apparaît déjà comme Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote en inscrivant le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote.** Le Fondé de pouvoir n'est pas tenu

d'être actionnaire de la Société. Si l'actionnaire est une société, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote doit être signé par un de ses dirigeants ou représentants dûment autorisé.

Vous pouvez inscrire et transmettre vos directives de vote en suivant les instructions indiquées au recto et au verso du formulaire de procuration ou du formulaire d'instructions de vote.

---

### 1.3 Révocation d'un fondé de pouvoir

Un actionnaire qui signe et retourne le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote peut révoquer sa procuration de toute manière permise par la loi, y compris par un écrit signé par lui ou par son représentant autorisé ou, si l'actionnaire est une société, par un de ses dirigeants ou représentant dûment autorisés, et transmettre

ladite révocation de procuration auprès de l'agent des transferts de la Société, AST, avant que la procuration ou le formulaire d'instructions de vote n'ait été utilisée à l'Assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

---

### 1.4 Exercice de la discrétion

La procuration ou le formulaire d'instructions de vote, une fois complété, confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées à titre de Fondé de pouvoir à l'égard de toute modification relative aux sujets énoncés dans l'Avis de convocation et tout autre

sujet dont l'Assemblée pourrait être régulièrement saisie. En date de la présente Circulaire, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ou autre sujet devant être soumis à l'Assemblée.

**Sauf indication contraire dans la procuration ou le formulaire d'instructions de vote, ces droits de vote seront exercés de la façon suivante :**



**POUR l'élection de chaque administrateur proposé par la direction**



**POUR la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés en tant qu'auditeurs externes de la Société**



**POUR le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants**

---

### 1.5 Procédures de notification et d'accès

La Société a opté pour l'emploi des règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier relatif aux documents qui sont distribués dans le cadre de l'Assemblée. Au lieu de recevoir la présente Circulaire, les actionnaires recevront l'Avis de convocation, accompagné du formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, ainsi que des instructions leur permettant d'avoir accès en ligne aux documents de l'Assemblée. La Société transmettra l'Avis de convocation et le formulaire de procuration directement aux actionnaires inscrits. La Société acquittera les frais des intermédiaires qui livreront l'Avis de convocation, le formulaire d'instructions de vote et les autres documents de l'Assemblée requis par les actionnaires non-inscrits.

La présente Circulaire et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur le site Internet corporatif de la Société

([www.corpo.metro.ca/fr/relations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html](http://www.corpo.metro.ca/fr/relations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html)) ou sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

Si vous désirez recevoir par la poste sans frais un exemplaire imprimé des documents de l'Assemblée, vous devez en faire la demande à D.F. King Canada par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 212 771-1133, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à [demandes@dfking.com](mailto:demandes@dfking.com).

Pour vous assurer de recevoir les documents avant l'échéance du délai prévu pour l'exercice du vote et la date de l'Assemblée, nous vous recommandons de soumettre la demande avant le 16 janvier 2020 afin d'en assurer la réception en temps opportun. Si vous demandez de recevoir les documents, veuillez noter qu'aucun autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote ne vous

sera transmis. Veuillez conserver celui reçu avec l'Avis de convocation afin de voter.

Pour obtenir un exemplaire imprimé des documents après la date de

l'Assemblée, nous vous invitons à contacter D.F. King Canada par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 212 771-1133, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à demandes@dfking.com.

## 1.6 Titres comportant droit de vote et leurs principaux porteurs

Les actions ordinaires (« Action(s) ») représentent la seule catégorie d'actions de la Société comportant des droits de vote à une assemblée générale des actionnaires. Chaque Action confère un (1) vote à son porteur. Chaque porteur d'Actions a droit, à une assemblée ou à toute reprise de celle-ci, à un (1) vote par Action immatriculée à son nom à la fermeture des bureaux (heure normale de l'Est), à la Date de clôture des registres.

Au 4 décembre 2019, il y avait 254 226 006 Actions de la Société émises et en circulation qui représentaient 100 % des votes rattachés à toutes les Actions de la Société.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, la seule personne qui, au 4 décembre 2019, exerçait ou prétendait exercer un droit de propriété véritable, un contrôle ou une emprise sur plus de 10 % des Actions de la Société était :

Nom	Nombre approximatif d'Actions	Pourcentage approximatif des Actions
Fidelity Management & Research Company <sup>(1)</sup>	47 067 594	18,51 %

<sup>(1)</sup> Sur la foi des informations disponibles sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

## 2. Questions soumises à l'Assemblée

### 2.1 Recevoir les états financiers

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 28 septembre 2019 et le rapport des auditeurs indépendants sur ces états seront déposés à l'Assemblée. Ces états financiers consolidés sont reproduits dans le rapport annuel 2019 de la Société (le « Rapport annuel ») qui a été posté aux actionnaires qui l'ont requis

avec l'Avis de convocation. Le Rapport annuel est disponible sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca/fr/rerelations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html](http://www.corpo.metro.ca/fr/rerelations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html)).

### 2.2 Élire les administrateurs

Les statuts de la Société prévoient un minimum de sept (7) et un maximum de 19 administrateurs; le nombre devant être établi de temps à autre par résolution du conseil d'administration de la Société (le « Conseil d'administration » ou le « Conseil »). Le Conseil d'administration a fixé à 13 le nombre d'administrateurs pour la prochaine année. Le règlement intérieur de la Société prévoit que chaque administrateur est élu pour un terme d'un (1) an commençant à la date de l'assemblée annuelle des actionnaires à laquelle il est élu et se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lors de l'élection de son successeur, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste ne devienne vacant par suite de son décès, de sa destitution ou de toute autre cause.

Selon une politique de la Société, toute personne qui était administrateur de la Société en date du 30 janvier 2012 pourra, par la suite, présenter sa candidature à titre d'administrateur en autant que lors de son élection, elle soit âgée de moins de 72 ans. Toute autre personne pourra présenter sa candidature à titre d'administrateur de la Société en autant que lors de son élection elle soit âgée de moins de 72 ans et qu'elle ait alors occupé le poste d'administrateur de la Société pendant moins de 15 ans.

#### VOTE MAJORITAIRE

Le Conseil d'administration a adopté une politique prévoyant qu'un candidat au poste d'administrateur qui reçoit plus « d'abstention » que de voix « pour » dans le cadre d'une élection non contestée des

administrateurs par les actionnaires lors d'une assemblée annuelle des actionnaires devra offrir sans délai de présenter sa démission au président du Conseil d'administration après ladite assemblée. Le comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (le « comité de régie ») étudiera l'offre de démission présentée et recommandera au Conseil d'administration de l'accepter à moins de circonstances exceptionnelles.

Le Conseil d'administration acceptera l'offre de démission, à moins de circonstances exceptionnelles, et annoncera sa décision par voie de communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, dont une copie sera envoyée à la Bourse de Toronto. L'administrateur qui offre de présenter sa démission ne doit pas prendre part aux réunions du Conseil d'administration ou d'un comité lors desquelles est discutée sa démission. Le texte intégral de cette politique se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

La direction recommande aux actionnaires de voter « **POUR** » l'élection de chacun des 13 candidats.

**À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote transmis avec les présentes ont l'intention de voter « POUR » l'élection, à titre d'administrateur de la Société, de chacun des 13 candidats désignés dans cette Circulaire.**

## 2.3 Nommer l'auditeur

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, (les « Auditeurs ») ont été nommés pour la première fois à titre d'auditeurs de la Société le 27 janvier 1998, date depuis laquelle ils occupent cette fonction. Le comité d'audit a examiné la qualité du travail des Auditeurs et s'en est déclaré satisfait. Pour plus d'information sur l'évaluation de la qualité du travail des Auditeurs, veuillez vous référer à la page 18 de la présente Circulaire.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent aux actionnaires de voter « **POUR** » la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société.

**À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote transmis avec les présentes ont l'intention de voter « POUR » la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, à titre d'auditeurs de la Société lors de l'Assemblée.**

### INDÉPENDANCE DES AUDITEURS

Pour l'exercice financier 2019, le comité d'audit de la Société a obtenu des Auditeurs une confirmation écrite de leur indépendance et de leur objectivité par rapport à la Société, au sens du code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

### HONORAIRES DES AUDITEURS

Pour les exercices terminés le 28 septembre 2019 et le 29 septembre

2018, les honoraires suivants ont été facturés par les Auditeurs pour les services d'audit, les services liés à l'audit, les services fiscaux et les autres services fournis par les Auditeurs :

	2019	2018
Honoraires de l'audit	2 139 457 \$	1 987 172 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	381 601 \$	310 039 \$
Honoraires pour services fiscaux	154 011 \$	563 566 \$
Autres honoraires	—	—
<b>Total</b>	<b>2 675 069 \$</b>	<b>2 860 777 \$</b>

Les honoraires pour services liés à l'audit sont principalement des honoraires relatifs à des consultations comptables liées à des questions portant sur la comptabilité ou sur la présentation de l'information financière qui ne sont pas classées comme des « services d'audit », sur l'audit des états financiers des régimes de retraite et sur l'exécution de tests informatiques sur les contrôles internes pour la direction.

Les honoraires pour services fiscaux sont principalement des honoraires pour de l'assistance relative aux éléments fiscaux réglementaires qui traitent de déclarations de revenus fédérale et provinciale, de déclarations de taxes de vente et d'accise, des honoraires relatifs à de la consultation en regard de l'incidence de certaines opérations précises en fiscalité, douanes ou taxes de vente ainsi que de l'assistance relative aux audits fiscaux des gouvernements concernant l'impôt fédéral et provincial, la taxe de vente, les douanes et les retenues à la source.

## 2.4 Examiner une résolution consultative sur la rémunération des hauts dirigeants

Le Conseil d'administration de la Société a approuvé une politique relative au vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Le vote consultatif sur la rémunération a pour objectif de permettre aux actionnaires de se prononcer, lors de l'Assemblée, sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants, laquelle information est divulguée sous la rubrique « Analyse de la rémunération de la haute direction » se trouvant aux pages 23 à 39 de la présente Circulaire.

**L'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par 96,31 % des votes lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de l'année dernière.**

À l'Assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur la résolution consultative suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que ne soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants qui est énoncée dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de 2020. »

Le vote étant consultatif, il ne liera pas les membres du Conseil d'administration. Toutefois, le Conseil d'administration prendra en considération le résultat du vote lors de la révision et de l'approbation des politiques et des décisions en matière de rémunération des hauts dirigeants.

De plus amples renseignements sur la rémunération de la haute direction de la Société se retrouvent dans la rubrique « Analyse de la rémunération de la haute direction » aux pages 23 à 39 de la présente Circulaire.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent aux actionnaires de voter « **POUR** » l'approbation de ladite résolution.

**À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter « POUR » l'approbation de la résolution portant sur le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants.** Il est à noter que pour être adoptée, cette proposition requiert le vote d'une majorité simple des voix exprimées.

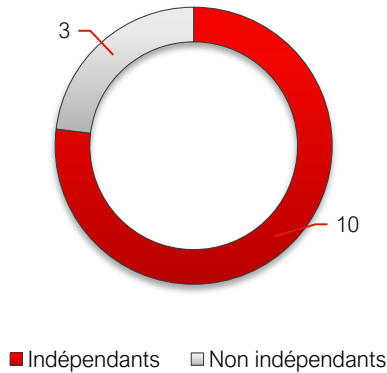
## 2.5 Proposition d'un actionnaire

L'Annexe A jointe à la présente Circulaire comporte une (1) proposition d'un actionnaire. Toutefois, puisque la Société a déjà mise en place des mesures pour assurer la durabilité de son approche en matière de gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise

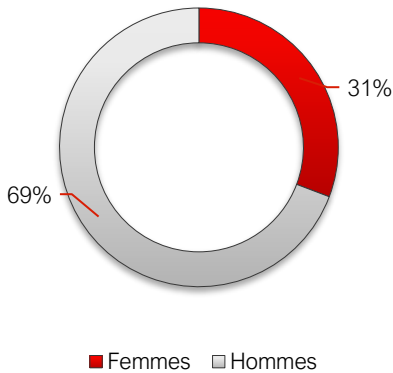
(« ESG ») et qu'une section sur la gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise a été incluse à la page 50 de la présente Circulaire, il a été convenu avec l'actionnaire de ne pas soumettre la proposition à un vote à l'Assemblée.

# 3. Renseignements sur les candidats au poste d'administrateur

## TAILLE DU CONSEIL ET INDÉPENDANCE



## DIVERSITÉ SELON LE SEXE



## TOTAL DE L'AVOIR EN TITRES DES CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Le tableau qui suit indique l'avoir total en Actions et en unités d'action différées (« UAD ») de la Société des candidats au poste d'administrateur en date du 4 décembre 2019 et du 6 décembre 2018. La valeur totale des Actions et des UAD correspond au produit obtenu de la multiplication du nombre d'Actions et d'UAD détenues par chaque candidat par le cours de clôture des Actions à la Bourse de Toronto le 4 décembre 2019 (57,58 \$) et le 6 décembre 2018 (45,92 \$).

	4 décembre 2019	6 décembre 2018
Actions	326 393	355 481
UAD	201 800	179 779
<b>Valeur totale</b>	<b>30 413 353 \$</b>	<b>24 579 139 \$</b>

## CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR

Les candidats au poste d'administrateur sont les administrateurs qui siègent présentement au Conseil d'administration de la Société, à l'exception de madame Marie-José Nadeau et de monsieur Marc DeSerres qui prendront leur retraite.

**Sauf indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote transmis aux actionnaires ont l'intention de voter « POUR » l'élection, comme administrateurs de la Société, de chacun des 13 candidats dont les noms figurent ci-après.**

Le Conseil d'administration considère que la composition du groupe de candidats qu'il propose au poste d'administrateur de même que le nombre de personnes qui compose ce groupe lui permettront de fonctionner de façon efficace et performante, dans le meilleur intérêt de la Société et de ses parties prenantes.

La direction de la Société ne prévoit pas que l'un ou l'autre des candidats soit incapable d'agir comme administrateur ou, pour quelque raison que ce soit, ne désire plus remplir cette fonction, mais si un tel cas se présentait pour quelque raison que ce soit avant l'élection, les personnes nommées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote transmis avec les présentes pourront voter pour un autre candidat de leur choix.

Les tableaux suivants décrivent les candidats au poste d'administrateur de la Société. Chaque candidat au poste d'administrateur de la Société exerce l'occupation principale indiquée vis-à-vis son nom. L'expérience des candidats ainsi que leurs fonctions antérieures, le cas échéant, y sont décrites dans un bref résumé. Sont également mentionnés, les conseils des sociétés publiques au sein desquels les candidats siègent actuellement, leur assiduité aux réunions du Conseil et des comités dont ils sont membres ainsi que les informations relatives à leur détention de titres de la Société. Aucun candidat au poste d'administrateur ne siège au conseil d'administration d'une même société publique qu'un autre candidat, à l'exception de madame Maryse Bertrand et de monsieur Russell Goodman qui siègent tous les deux au conseil d'administration de Les Vêtements de Sport Gildan inc. ainsi que de madame Maryse Bertrand et de monsieur Pierre Boivin qui siègent tous deux au conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada.



**Maryse Bertrand**  
Ad. E.  
Westmount (Québec) Canada

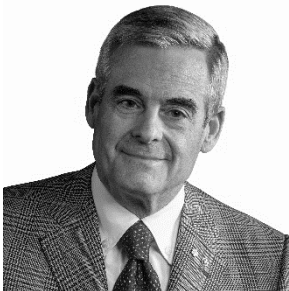


**Administratrice de sociétés**  
Âge : 60 ans  
Statut : **Indépendante**  
Administratrice depuis : 2015

Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **99,54 %**

Madame Bertrand est conseillère en gouvernance et en gestion de risques et administratrice de sociétés. Elle est membre du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, Investissements PSP et Les Vêtements de Sport Gildan inc. pour lesquels elle agit aussi à titre de présidente ou membre de divers comités des conseils d'administration. Elle préside également le conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) (Chapitre du Québec). De 2016 à 2017, elle était conseillère stratégique et avocate-conseil chez Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. et, auparavant, elle était Vice-présidente, services immobiliers, services juridiques et avocate-conseil de Radio-Canada/CBC où elle a présidé le comité national de gestion de crise et le conseil d'administration d'ARTV, une chaîne spécialisée. Avant 2009, elle était associée chez Davies Ward Philips & Vineberg s.e.n.c.r.l. où elle s'est spécialisée en fusions et acquisitions et en financement corporatif et a fait partie du comité national de gestion. En 2007, Madame Bertrand a reçu la distinction d'*Avocatus Emeritus* (Ad.E.) du Barreau du Québec en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle à la profession juridique. Madame Bertrand détient un baccalauréat en droit (B.C.L.) de l'Université McGill et une maîtrise en gestion de risques de la New York University (Stern School of Business).

**Pierre Boivin**  
Montréal (Québec) Canada



**Président et chef de la direction –  
Claridge inc.**  
Âge : 66 ans  
Statut : **Indépendant**  
Administrateur depuis : 2019

Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **n/a**

Monsieur Boivin est président et chef de la direction de Claridge inc., une société d'investissement privé. Il est également membre du conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada, de La Société Canadian Tire Limitée et de Groupe CH inc., société qui gère les activités du Club de hockey Canadien inc., du Centre Bell, d'evenko et de l'Équipe Spectra inc. Depuis 2017, il est engagé dans le développement de l'intelligence artificielle au Québec et au Canada. De 1999 à 2011, monsieur Boivin était président et chef de la direction du Club de hockey Canadien, du Centre Bell et d'evenko. Il a fait des études en commerce à l'Université McGill. Monsieur Boivin a été nommé Chevalier de l'Ordre national du Québec en 2017. En 2009, l'Université de Montréal lui a décerné un doctorat honorifique et il a été nommé Officier de l'Ordre du Canada.

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
Régie et mise en candidature	4/4	—	4/4
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Banque Nationale du Canada	2012
Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2018

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	1 800 <sup>(3)</sup>	1 800 <sup>(3)</sup>
UAD	8 232	6 970
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>577 643 \$</b>	<b>402 718 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>5,25</b>	<b>4,74</b>
<b>Variation</b>	<b>43 %</b>	

#### Détention minimale rencontrée



#### Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019<sup>(4)</sup>

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	1/1	—	1/1
Régie et mise en candidature	0/0	—	0/0
Ressources humaines	1/1	—	1/1
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Banque Nationale du Canada	2013
La Société Canadian Tire Limitée	2013

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	—	—
UAD	34	—
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>1 958 \$</b>	<b>—</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>0,02</b>	<b>—</b>
<b>Variation</b>	<b>s/o</b>	

#### Détention minimale rencontrée

23 septembre 2022

#### Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

**François J. Coutu**  
Montréal (Québec) Canada

**Administrateur de sociétés**  
Âge : **64 ans**  
Statut : **Non Indépendant**  
Administrateur depuis : **2018**



Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **97,31 %**

Monsieur Coutu a occupé divers postes de direction au sein de Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. pendant une période de plus de 25 ans dont celui de président et chef de la direction, de 2007 à 2018, et celui de président, jusqu'au 31 mai 2019, et il a assumé de multiples responsabilités à titre de membre des différents comités du conseil d'administration. De plus, il a été président du conseil d'administration de l'Association canadienne des chaînes de pharmacies (CACDS) et a siégé au conseil d'administration de Rite Aid Corporation. Monsieur Coutu est pharmacien de profession et est titulaire d'un baccalauréat en administration de l'Université McGill et d'un baccalauréat en sciences pharmaceutiques de l'Université de Samford. Il est membre du conseil d'administration de la Faculté de pharmacie de l'Université Samford.

**Michel Coutu**  
Ville Mont-Royal (Québec)  
Canada

**Président – Investissements MMC inc.**  
Âge : **66 ans**  
Statut : **Non Indépendant**  
Administrateur depuis : **2018**



Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **98,12 %**

Monsieur Coutu est président de Investissements MMC inc. depuis 2010. Précédemment, il occupait les postes de président des opérations américaines de Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. et de président et chef de la direction de The Jean Coutu Group (PJC) USA, Inc. Il a également siégé au conseil d'administration du National Association of Chain Drug Stores aux États-Unis ainsi qu'au conseil d'administration de Rite Aid Corporation à titre de co-président du conseil d'administration. Monsieur Coutu est titulaire d'un baccalauréat en finances et en droit civil de l'Université de Sherbrooke et d'une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université de Rochester (Simons School of Business). Il est gouverneur de la Faculté d'administration de l'Université de Sherbrooke. En 2005, il a reçu un doctorat honorifique du Massachusetts College of Pharmacy and Health Sciences.

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	—	—
UAD	414	—
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>23 838 \$</b>	—
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>0,22</b>	—
Variation		s/o

Détention minimale rencontrée	Objectif
11 mai 2021	3 x la rémunération forfaitaire de base

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	180	180
UAD	2 935	811
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>179 362 \$</b>	<b>45 507 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>1,63</b>	<b>0,54</b>
Variation		294 %

Détention minimale rencontrée	Objectif
11 mai 2021	3 x la rémunération forfaitaire de base

**Stephanie Coyles**  
Toronto (Ontario) Canada



**Administratrice de sociétés**  
Âge : 52 ans  
Statut : **Indépendante**  
Administratrice depuis : 2015

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2019 : **99,78 %**

Madame Coyles est administratrice et membre du comité d'audit et du comité de la gouvernance, des nominations et des placements de la Financière Sun Life inc., ainsi qu'administratrice et membre du comité d'audit et du comité des ressources humaines et rémunération de la Compagnie de la Baie d'Hudson. Elle a aussi été administratrice de Postmedia Network Inc. en 2016. Avant de devenir administratrice de sociétés, madame Coyles était membre de la haute direction et Chef de la stratégie chez LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et a fait carrière auparavant chez McKinsey & Company tout d'abord comme consultante en gestion puis, par la suite, à titre d'associée principale œuvrant pour des clients principalement dans le domaine des techniques analytiques avancées, transformations numériques et du marketing aux consommateurs. Elle détient un baccalauréat en administration de Queen's University et une maîtrise en administration publique de Harvard University (Kennedy School of Government). Elle est diplômée du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) et elle a complété un certificat CERT en surveillance de la cybersécurité de Carnegie Mellon University.

**Claude Dussault**  
Québec (Québec) Canada



**Président – Placements ACVA inc.**  
Âge : 65 ans  
Statut : **Indépendant**  
Administrateur depuis : 2005

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2019 : **94,14 %**

Monsieur Dussault est président de Placements ACVA inc., une société de gestion de portefeuille privée. Monsieur Dussault est également président du conseil d'administration de Intact Corporation Financière depuis le 1er janvier 2008. Il a occupé divers postes de direction au sein du Groupe ING pendant plus de 20 ans dont celui de président et chef de la direction de ING Canada inc. (maintenant Intact Corporation Financière). Monsieur Dussault est actuaire et est Fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Casualty Actuarial Society. Il détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval et a également participé au Advanced Executive Education Program de la University of Pennsylvania (Wharton School of Business).

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
La Compagnie de la Baie d'Hudson	2019
La Financière Sun Life inc.	2017

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	1 000	1 000
UAD	11 649	9 389
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>728 329 \$</b>	<b>477 063 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>6,62</b>	<b>5,61</b>
<b>Variation</b>	<b>53 %</b>	

#### Détention minimale rencontrée



#### Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Ressources humaines (président)	4/4	—	4/4
Régie et mise en candidature	4/4	—	4/4
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Intact Corporation financière	2000

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	12 000	12 000
UAD	39 586	37 741
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>2 970 322 \$</b>	<b>2 284 107 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>27,00</b>	<b>26,87</b>
<b>Variation</b>	<b>30 %</b>	

#### Détention minimale rencontrée



#### Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

**Russell Goodman**  
 FCPA, FCA  
 Lac-Tremblant-Nord (Québec)  
 Canada



**Administrateur de sociétés**  
 Âge : **66 ans**  
 Statut : **Indépendant**  
 Administrateur depuis : **2012**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2019 : **98,46 %**

Monsieur Goodman est administrateur, président du comité d'audit et finance et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Les Vêtements de Sport Gildan inc. Il est aussi administrateur, président du comité d'audit et membre du comité de la rémunération de Northland Power inc. et est président du comité d'examen indépendant de IG Gestion de patrimoine. Il a fait carrière chez PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. jusqu'à sa retraite en 2011. De 1998 à 2011, il a occupé des postes d'associé directeur pour plusieurs unités commerciales au Canada et pour les Amériques et a occupé des postes de leadership international dans les secteurs des services et de l'industrie du transport. Monsieur Goodman est un comptable professionnel agréé. Il détient un baccalauréat en administration de l'Université McGill et est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Il est récipiendaire de la médaille du Souverain pour les bénévoles du Gouverneur Général du Canada et membre du Temple de la renommée du ski canadien. Il est diplômé du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS).

**Marc Guay**  
 Oakville (Ontario) Canada



**Administrateur de sociétés**  
 Âge : **61 ans**  
 Statut : **Indépendant**  
 Administrateur depuis : **2016**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2019 : **99,98 %**

Monsieur Guay a pris sa retraite de PepsiCo Canada Aliments inc. en août 2015 après y avoir travaillé pendant 29 ans. Il a notamment occupé les fonctions de président de PepsiCo Canada Aliments inc. de 2008 à 2015 et de Président de Frito Lay Canada inc. de 2001 à 2008. Monsieur Guay est membre du conseil des fiduciaires du Boston Pizza Royalties Income Fund (le « Fond ») depuis 2018 et a été nommé président du conseil des fiduciaires en juin 2019. Il est membre du comité d'audit du Fond et de Boston Pizza GP Inc., le commandité de Boston Pizza Royalties Limited Partnership, l'administrateur du Fond, et un membre du comité de gouvernance de Boston Pizza GP Inc. Il détient un baccalauréat en administration de l'Université de Montréal (École des Hautes Études Commerciales) et a complété le Advanced Executive Program de la Northwestern University (Kellogg School of Business). Il est diplômé du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS).

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit (président)	5/5	—	5/5
Régie et mise en candidature	4/4	—	4/4
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2010
Northland Power Inc.	2014

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	8 100	8 100
UAD	11 272	9 822
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>1 115 440 \$</b>	<b>822 978 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>10,14</b>	<b>9,68</b>
<b>Variation</b>	<b>36 %</b>	

Détention minimale rencontrée	Objectif
✓	3 x la rémunération forfaitaire de base

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019<sup>(6)</sup>

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
Ressources humaines	2/2	—	2/2
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Boston Pizza Royalties Income Fund	2018

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	3 350	3 350
UAD	7 307	5 342
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>613 630 \$</b>	<b>399 137 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>5,58</b>	<b>4,70</b>
<b>Variation</b>	<b>54 %</b>	

Détention minimale rencontrée	Objectif
✓	3 x la rémunération forfaitaire de base

**Christian W. E. Haub**  
Greenwich (Connecticut) États-Unis



**Chef de la direction – Tengelmann Group**  
Âge : 55 ans  
Statut : **Indépendant**  
Administrateur depuis : 2006

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2019 : **94,36 %**

Monsieur Haub est chef de la direction de The Tengelmann Group (« Tengelmann »), une importante société allemande œuvrant dans le commerce de détail et, à ce titre, il dirige les activités de cette entreprise en Europe et en Amérique du Nord. De 1991 à 2012, il a occupé différents postes de haute direction dont celui de président du conseil d'administration de The Great Atlantic & Pacific Tea Company, Inc., une filiale de Tengelmann, jusqu'à sa disposition en 2012. Il détient une maîtrise en sciences économiques et sociales de l'Université d'économie et d'administration des affaires d'Autriche.

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Ressources humaines	4/4	—	4/4
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	13 500	13 500
UAD	55 737	52 789
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>3 986 666 \$</b>	<b>3 043 991 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>36,24</b>	<b>35,81</b>

Variation 31 %

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

**Eric R. La Flèche**  
Ville Mont Royal (Québec) Canada



**Président et Chef de la direction de la Société**  
Âge : 57 ans  
Statut : **Non Indépendant**  
Administrateur depuis : 2008

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2019 : **98,24 %**

Monsieur La Flèche est président et chef de la direction de la Société depuis avril 2008. À l'emploi de la Société depuis 1991, il a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 2005 à 2008. Monsieur La Flèche détient un baccalauréat en droit civil de l'Université d'Ottawa et une maîtrise en administration des affaires (MBA) de Harvard Business School. Il est administrateur et membre du comité des ressources humaines de la Banque de Montréal. Monsieur La Flèche est impliqué auprès de plusieurs organismes caritatifs, notamment Centraide du Grand Montréal.

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Banque de Montréal	2012

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	266 438	266 438
UAD <sup>(6)</sup>	—	—
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>15 341 500 \$</b>	<b>12 234 833 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(6)</sup></b>	<b>—</b>	<b>—</b>

Variation 25 %

Détention minimale rencontrée<sup>(7)</sup>



Objectif

5 x le salaire de base

**Christine Magee**  
Oakville (Ontario) Canada



**Présidente du conseil  
d'administration – Sleep Country  
Canada Holdings Limited**  
Âge : **60 ans**  
Statut : **Indépendante**  
Administratrice depuis : **2016**

Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **98,70 %**

Madame Magee est co-fondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada Holdings Inc. et en a été la présidente de 1994 à 2014. Madame Magee est administratrice de TELUS Corporation et membre du comité d'audit et elle siège aussi au conseil d'administration de plusieurs organismes à but non lucratif (Trillium Health Partners, Plan International Canada, The Talent Fund et le University of Western Ontario Entrepreneurship Advisory Council). Elle a été administratrice et présidente du comité d'audit et du comité de régie d'entreprise ainsi que membre du comité de la rémunération de Sirius XM Canada Holdings inc. de 2014 à 2016. Auparavant, Mme Magee a siégé au conseil d'administration de Corporation Cott de 2004 à 2008 et des Restaurants McDonald's du Canada limitée de 1999 à 2004. Elle a obtenu avec mention un diplôme spécialisé en administration des affaires (HBA) de Western University (Ivey Business School). Elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada en 2015.

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Régie et mise en candidature	4/4	—	4/4
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Sleep Country Canada Holdings Inc.	2015
TELUS Corporation	2018

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	1 125	1 125
UAD	8 947	6 728
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>579 946 \$</b>	<b>360 610 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>5,27</b>	<b>4,24</b>
<b>Variation</b>	<b>61 %</b>	

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

**Réal Raymond**  
Montréal (Québec) Canada



**Président du Conseil d'administration  
de la Société**  
Âge : **69 ans**  
Statut : **Indépendant**  
Administrateur depuis : **2008**

Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **99,01 %**

Monsieur Raymond est président du Conseil d'administration de la Société depuis janvier 2015 et a été administrateur principal de la Société de 2010 à 2015. Il a fait carrière à la Banque Nationale du Canada, où il a occupé divers postes dont celui de président et chef de la direction, de mars 2002 à mai 2007. Monsieur Raymond détient un certificat en administration de l'Université Laval et une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université du Québec à Montréal. Il est aussi diplômé de l'Institut des Banquiers Canadiens. Il a été administrateur et président du conseil de Héroux-Devtek inc. ainsi que membre du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance jusqu'en août 2017. Il a également été administrateur de la Financière Sun Life inc. jusqu'en mai 2018 où il était également membre du comité d'audit de même que du comité de la gouvernance, des nominations et des placements.

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	18 000	18 000
UAD	39 172	36 198
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>3 291 964 \$</b>	<b>2 488 772 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>13,17</b>	<b>9,96</b>
<b>Variation</b>	<b>32 %</b>	

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

**Line Rivard**  
Montréal (Québec) Canada



**Administratrice de sociétés**  
Âge : 60 ans  
Statut : **Indépendante**  
Administratrice depuis : 2014

Voix en faveur de son élection à  
l'assemblée 2019 : **99,96 %**

Madame Rivard siège au conseil d'administration de Ivanhoé Cambridge inc. où elle est aussi présidente du comité des investissements, membre du comité des ressources humaines et membre du comité d'audit. De 1989 à 2009, elle a occupé diverses fonctions auprès de BMO Marché des Capitaux dont celle de vice-présidente et directrice générale, services aux sociétés – Montréal. De février 2014 à 2015, elle a agi à titre de Conseillère spéciale du Gouverneur de la Banque du Canada. Elle détient une maîtrise en administration des affaires (MBA) de l'Université Concordia (John Molson School of Business) et est diplômée du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS).

#### Assiduité aux réunions durant l'exercice 2019

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
Ressources humaines	4/4	—	4/4
<b>Assiduité totale</b>		<b>100 %</b>	

#### Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

#### Information relative à la détention de titres

	4 décembre 2019 <sup>(1)</sup>	6 décembre 2018 <sup>(1)</sup>
Actions	900	900
UAD	16 515	13 989
<b>Valeur à risque totale</b>	<b>1 002 756 \$</b>	<b>683 703 \$</b>
<b>Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle<sup>(2)</sup></b>	<b>9,12</b>	<b>8,04</b>
<b>Variation</b>		<b>47 %</b>

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

#### Notes relatives aux tableaux des candidats à un poste d'administrateur :

- (1) La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture de la Bourse de Toronto au 4 décembre 2019 (57,58 \$) et au 6 décembre 2018 (45,92 \$).
- (2) Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2019 (110 000 \$) et au 29 septembre 2018 (85 000 \$).
- (3) Mme Bertrand détient aussi une emprise sur 6 870 Actions dont elle n'a pas la propriété véritable.
- (4) M. Boivin a été nommé administrateur de la Société en date du 23 septembre 2019 date à laquelle il est également devenu membre du comité des ressources humaines et du comité de régie.
- (5) M. Guay est devenu membre du comité des ressources humaines en janvier 2019.
- (6) En tant que président et chef de la direction de la Société, M. La Flèche ne reçoit pas de rémunération à titre d'administrateur ni d'UAR.
- (7) En tant que président et chef de la direction de la Société, M. La Flèche n'est pas assujéti à l'exigence de détention minimale d'Actions des administrateurs de la Société. Il est assujéti aux exigences de détention minimale d'Actions et d'UAR par les hauts dirigeants. Pour plus d'information sur ces exigences, veuillez vous référer à la rubrique « Détention minimale d'Actions et d'UAR par les Haut dirigeants visés » à la page 33 de la présente Circulaire.

### 3.1 Grille des compétences et expériences des candidats au poste d'administrateur

Le Conseil d'administration et le comité de régie croient que les compétences des administrateurs sont de deux ordres :

- (1) les compétences d'ordre général que les administrateurs devraient tous et toutes avoir; et
- (2) les habiletés et expériences plus particulières que le Conseil dans son ensemble, et non pas chaque administrateur, devrait posséder.

Le comité de régie s'efforce de maintenir un conseil d'administration engagé, indépendant, fort de ses expériences variées et du bon jugement de ses membres et déterminé à représenter les intérêts à long terme de ses actionnaires et de ses parties prenantes. Ainsi, pour siéger au Conseil d'administration, les administrateurs doivent tous et toutes avoir une solide expérience, répondre aux attentes et posséder les compétences clés décrites à l'Annexe F, ce qu'ils ont tous et toutes selon la Société.

De plus, le Conseil d'administration a identifié certaines compétences et expériences que le Conseil doit tout particulièrement avoir dans son ensemble compte tenu des priorités et besoins stratégiques présents et futurs de la Société. Une grille de compétences et d'expériences particulières a été développée pour s'assurer que la composition du Conseil d'administration est appropriée et que chacune des compétences et des expériences requises soient proprement représentées au Conseil d'administration. Le comité de régie s'assure de revoir annuellement le choix des différentes compétences et expériences afin de refléter la continuelle évolution des priorités et des besoins stratégiques de la Société. La grille de compétences et d'expériences des candidats proposés au poste d'administrateur de la Société ci-dessous ne constitue pas une liste exhaustive des qualifications des administrateurs.

	M. Bertrand	P. Boivin	F. J. Coutu	M. Coutu	S. Coyles	C. Dussault	R. Goodman	M. Guay	C. W. E. Haub	E. R. La Flèche	C. Magee	R. Raymond	L. Rivard
Indépendance	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓
Leadership : Chef d'entreprise / membre de la haute direction d'une société publique ou privée	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de société publique	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Finance / Comptabilité	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
Immobilier	✓		✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓
Commerce de détail / Marketing			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologies numériques / Commerce électronique / Technologie de l'information		✓			✓	✓				✓			
Chaîne d'approvisionnement			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		
Responsabilité sociale et environnementale	✓	✓				✓		✓		✓	✓	✓	

En moyenne, les candidats à un poste d'administrateur ont 6,7 années d'expérience en tant qu'administrateurs de la Société et leurs années de service vont jusqu'à 14,9 ans.

Des informations supplémentaires sur les candidats au poste d'administrateur ayant occupé ou occupant un poste dans d'autres

sociétés se retrouvent dans la rubrique intitulée « Administrateurs et dirigeants » de la notice annuelle 2019 de la Société (la « Notice annuelle »). La Notice annuelle est disponible sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

### 3.2 Politique sur les directorats externes

Le Conseil d'administration a adopté une politique limitant le nombre de directorats de ses administrateurs à un maximum de quatre (4) sociétés publiques, y compris la Société.

De plus, pas plus de deux (2) administrateurs de la Société pourront siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Par conséquent, le comité de régie de la Société prend en considération les directorats externes des candidats et ne peut

proposer une liste de candidats à l'élection par les actionnaires ayant pour résultat qu'il y ait plus de deux (2) situations simultanées où deux (2) administrateurs de la Société siègent ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Tout administrateur de la Société doit obtenir l'approbation préalable du comité de régie avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.

### 3.3 Diversité

La Société reconnaît la valeur de la diversité au sein du Conseil d'administration, notamment en termes d'expériences, d'expertise, de connaissances, de caractéristiques personnelles dont la représentativité des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration. À cet effet, le conseil d'administration a adhéré à l'Accord Catalyst\* en 2012 puis s'est doté d'une politique écrite sur la diversité du Conseil dans le but d'augmenter la diversité des administrateurs siégeant au Conseil d'administration. Souhaitant démontrer son engagement envers la promotion de la diversité, le Conseil a inclus dans la politique un seuil minimal de représentation des femmes et des hommes de 30% pour chacun.

Cette année, la Société propose quatre (4) femmes parmi le groupe de 13 candidats aux postes d'administrateur, représentant ainsi 31 % des administrateurs de la Société. Avec la composition proposée du

Conseil d'administration dans la présente Circulaire, la Société continuera donc de rencontrer sa cible de 30 % de représentativité des femmes et des hommes et ce, depuis 2015. La Société compte continuer de mesurer l'efficacité de sa politique par rapport à sa cible à chaque année afin de s'assurer qu'elle continue de rencontrer ou de dépasser sa cible.

Avant de proposer un nouveau candidat à un poste d'administrateur, le comité de régie prend en considération le profil de chaque administrateur siégeant déjà au Conseil et vise à encourager la diversité, particulièrement en ce qui concerne les compétences, l'expérience, les habiletés, la représentation géographique et les attributs personnels, y compris la représentation des hommes et des femmes au Conseil d'administration. Pour plus d'information sur le processus de recrutement des administrateurs, veuillez vous référer à

\* Fondée en 1962, Catalyst est une association internationale à but non lucratif qui favorise le développement d'opportunités pour les femmes et les entreprises.



la section « Recrutement des nouveaux administrateurs » ci-après.

La Société s'est également dotée en 2015 d'une politique écrite sur la diversité au sein de ses employés, y compris parmi les membres de la haute direction. Cette politique prévoit que la Société examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats aux postes de direction et cherche à favoriser la diversité au sein de ses employés, en tenant compte des caractéristiques personnelles, y compris la représentativité des femmes et des hommes. Afin de s'assurer de la présence de candidates aux postes de direction, la politique sur la diversité prévoit, entre autres, que le groupe de candidats à tout poste de direction doit, dans la mesure du possible, inclure au moins une femme.

Plutôt que d'établir une cible de représentation des femmes au sein de l'équipe de direction, y compris la haute direction, la Société a établi des lignes directrices et des politiques dans le cadre des processus de recrutement et de gestion de la relève, ce qu'elle estime être plus efficace afin de favoriser la représentation des femmes. La Société revoit à tous les deux (2) ans l'efficacité de sa politique sur la diversité applicable à ses employés et y apportera des changements au besoin.

Le tableau ci-dessous illustre la représentation féminine au Conseil d'administration, à la haute direction ainsi qu'à la direction de la Société au cours des trois (3) derniers exercices

	Conseil d'administration				Haute direction <sup>(2)</sup>			Direction (excluant la haute direction)		
	Cible	Nombre de femmes	Nombre total de membres	% de femmes	Nombre de femmes	Nombre total	% de femmes	Nombre de femmes	Nombre total	% de femmes
Exercice 2020 <sup>(1)</sup>	30 %	4	13	31 %	—	—	—	—	—	—
Exercice 2019	30 %	5	15	33 %	9	55	16 %	99	290	34 %
Exercice 2018	30 %	5	14 <sup>(3)</sup>	36 % <sup>(3)</sup>	12	57	21 %	92	277	33 %

Notes :

(1) Selon les candidatures proposées dans la présente Circulaire.

(2) Ce groupe inclut le président et chef de la direction ainsi que les vice-présidents occupant un poste dans la Société et ses principales filiales.

(3) Cette valeur a été mise à jour à la suite d'un recalcul de la valeur indiquée à la circulaire de sollicitation de procuration de la direction de l'exercice précédent.

### 3.4 Recrutement de nouveaux administrateurs

Le Conseil d'administration est conscient de l'importance d'assurer une succession adéquate parmi les administrateurs de la Société. Pour ce faire, il a délégué au comité de régie les responsabilités dans le recrutement et la planification de la succession des administrateurs.

Le comité de régie examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats au poste d'administrateur et recommande au Conseil d'administration les candidats qui répondent le mieux au profil recherché au moment de la nomination. À cet effet, une liste de candidatures potentielles est maintenue en permanence. Cette liste peut être utilisée lorsqu'une vacance au sein du Conseil d'administration survient ou lorsqu'un administrateur annonce son intention de ne pas se présenter à nouveau comme candidat à un poste d'administrateur lors de la prochaine assemblée annuelle.

Le comité de régie présente ses recommandations et le Conseil d'administration prend la décision de retenir une candidature en tenant compte, entre autres, de la liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs qui se retrouve à l'Annexe F de la présente Circulaire ainsi que de la disponibilité des candidats. De plus, il tient compte du profil des administrateurs siégeant déjà au Conseil d'administration, des besoins du Conseil en expertise particulière et tend à favoriser la diversité au sein du Conseil

d'administration, notamment au niveau des compétences, de l'expérience et des aptitudes, de la représentation géographique de même qu'en tenant compte des caractéristiques personnelles, y compris la représentation des femmes et des hommes.

La planification de la succession des administrateurs est assurée conjointement par le président du Conseil d'administration et le comité de régie. Le comité de régie s'assure de maintenir à jour la liste des candidats potentiels à un poste d'administrateur, réexaminant annuellement les besoins du Conseil en matière d'expérience et d'expertise. Chaque candidat potentiel est passé en revue et il est déterminé si ce dernier doit demeurer sur la liste ou non. Lorsqu'il le juge nécessaire, le président du Conseil d'administration rencontre les candidats potentiels à un poste d'administrateur afin de discuter de leur intérêt et des contributions qu'il pourrait faire au Conseil. La discussion est rapportée au comité de régie qui décide s'il souhaite ou non recommander la nomination du candidat potentiel au poste d'administrateur. Le président du Conseil d'administration ainsi que le comité de régie sont toujours conscients des dates obligatoires de retraite des administrateurs en poste afin de s'assurer que la succession est planifiée adéquatement.

### 3.5 Évaluation de l'efficacité du Conseil, des comités et des administrateurs

Le Conseil d'administration a mis sur pied un programme d'évaluation complet de l'efficacité du Conseil, des comités et des administrateurs sous la supervision du comité de régie. Cette évaluation a lieu sur une base annuelle à l'aide de questionnaires révisés annuellement par le

comité de régie avant la période d'évaluation. Ces questionnaires couvrent une variété de sujets y compris, sans s'y limiter, la gouvernance d'entreprise et comprennent à la fois des réponses quantitatives et qualitatives. Tous les trois (3) ans, un questionnaire

détaillé remplace le questionnaire usuel et n'inclut que des réponses qualitatives. Pendant le processus d'évaluation, le comité de régie s'assure également que le mandat de chaque comité du Conseil d'administration soit réalisé et évalue la façon dont le président du Conseil et les présidents des comités remplissent leurs devoirs.

Le questionnaire usuel est composé de six (6) parties et est complété par chaque administrateur. La première partie comporte une analyse des pratiques de gouvernance du Conseil dans son ensemble et de l'efficacité et la performance du Conseil, et des comités du Conseil. Les deuxième, troisième et quatrième parties prévoient des questions ouvertes et cherchent à obtenir des commentaires touchant des sujets n'ayant pas déjà été évalués dans la première partie. La cinquième partie est une évaluation par chaque administrateur de la performance des autres administrateurs. Enfin, la sixième partie consiste en une auto-évaluation de la performance de l'administrateur.

Le président du Conseil d'administration rencontre chaque administrateur individuellement sur une base annuelle afin de discuter de la performance de l'administrateur et de sa contribution au Conseil et ses comités. Les discussions individuelles sont également

l'opportunité pour les administrateurs de discuter plus en profondeur du fonctionnement du Conseil et de ce qui devrait être amélioré. Ces rencontres permettent aussi au président du Conseil d'obtenir de la rétroaction de la part des administrateurs sur les autres administrateurs et sur sa propre performance en tant que président du Conseil d'administration. Le président du Conseil fait rapport de l'état d'avancement de ces discussions au comité de régie.

Les résultats de ces évaluations sont transmis au comité de régie. Un rapport complet du résultat de cette analyse est présenté au Conseil d'administration par la présidente du comité de régie. À la lumière de ce rapport, le président du Conseil d'administration, avec l'aide du comité de régie, évalue le fonctionnement, l'efficacité et la nécessité d'apporter des changements dans la composition du Conseil d'administration et des comités ou de leurs présidents.

La direction est également avisée des améliorations recommandées qui la concerne à la suite de l'analyse du rapport par le Conseil d'administration et le comité de régie, notamment au niveau des programmes de formation continue des administrateurs qui requièrent son implication.

### 3.6 Orientation et formation continue des administrateurs

---

Il existe un programme de formation et d'orientation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration. Dans le cadre de ce programme, des rapports sur l'activité commerciale et les affaires internes de la Société sont fournis aux nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du Conseil d'administration et le président et chef de la direction pour discuter du fonctionnement de la Société et des attentes de cette dernière envers les administrateurs. Le président du Conseil d'administration informe également les nouveaux administrateurs des pratiques de la Société en matière de gouvernance et notamment du rôle du Conseil d'administration, de ses comités et de chaque administrateur. Ce programme permet aussi aux nouveaux administrateurs de visiter les principales installations de la Société et de rencontrer les membres de la haute direction.

Reconnaissant que la bonne performance d'un conseil d'administration passe par des administrateurs bien informés, la Société fournit à tout administrateur un manuel qui regroupe des documents et informations pertinents sur la Société, notamment la Politique relative à l'information et le Code d'éthique des administrateurs.

Les administrateurs ont l'occasion, à chaque assemblée du Conseil

d'administration, d'entendre des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets propres aux opérations de la Société. Périodiquement, les administrateurs participent aussi à des visites organisées des installations, des magasins d'alimentation et des pharmacies du réseau de la Société. Le comité de régie revoit et propose à chaque année les sujets à l'égard desquels des séances d'information seraient appropriées pour les administrateurs et ces derniers ont également l'occasion d'exprimer leur intérêt à cet égard. Cette année, trois (3) séances d'information ont porté respectivement sur le commerce électronique, les technologies de l'information et le commerce de détail dans le monde. Ces séances ont permis aux membres du Conseil d'administration d'être au courant des derniers développements dans ces secteurs d'affaires de la Société qui sont en perpétuel changement. Tous les administrateurs ont assisté à ces séances. Une séance de planification stratégique où étaient présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également eu lieu cette année.

La Société s'assure que tous les administrateurs soient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») et paye les coûts liés à cette adhésion.

### 3.7 Le Conseil d'administration et ses comités

---

Il existe présentement trois (3) comités permanents : le comité des ressources humaines, le comité de régie et le comité d'audit. Le Conseil d'administration a adopté un mandat dans lequel il décrit son rôle. Le texte du mandat du Conseil d'administration se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire.

Le rôle de président du Conseil d'administration et de chef de la direction sont séparés. Le président du Conseil gère le Conseil, s'assure que le Conseil opère de façon efficace et s'assure que le Conseil maintient des relations utiles et remplit ses obligations en

rapport avec la haute direction de la Société, les actionnaires et autres parties prenantes. Le mandat du président du Conseil se retrouve à l'Annexe H de la présente Circulaire.

#### COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

---

Le comité des ressources humaines est composé de six (6) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni quatre (4) fois durant l'exercice financier 2019. Le texte du mandat du comité des ressources humaines se retrouve à l'Annexe C de la présente

Circulaire. La composition du comité est décrite dans la rubrique intitulée « Comité des ressources humaines » se trouvant à la page 23 de la présente Circulaire.

### **COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DE MISE EN CANDIDATURE**

Le comité de régie est composé de six (6) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni quatre (4) fois durant l'exercice financier 2019. Le texte du mandat du comité de régie se retrouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.

### **COMITÉ D'AUDIT**

Le comité d'audit est composé de cinq (5) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni cinq (5) fois durant l'exercice financier 2019. Le texte du mandat du comité d'audit se retrouve à l'Annexe D de la présente Circulaire.

Le comité d'audit était composé, à la fin de l'exercice financier 2019, des administrateurs indépendants suivants qui possèdent tous une formation et une expérience pertinentes et des compétences financières requises à l'exercice de leur fonction au comité d'audit :

- Russell Goodman, président du comité d'audit, est un comptable professionnel agréé qui a acquis son expérience en agissant à titre d'associé de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. pendant une période de 24 ans. Monsieur Goodman est également administrateur et président du comité d'audit de Les Vêtements de Sport Gildan inc. et de Northland Power inc. Il a aussi été administrateur et président du comité d'audit de Whistler Blackcomb Holdings Inc.
- Maryse Bertrand est membre du comité d'audit de la Banque Nationale du Canada et de Les Vêtements de Sport Gildan inc., et est membre du comité de placements et de risques d'Investissements PSP. Elle a été conseillère stratégique chez Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., s.r.l. dans les domaines de gestion des risques et de la gouvernance et détient une maîtrise en gestion du risque.
- Stephanie Coyles a acquis son expérience alors qu'elle agissait à titre de vice-présidente principale et chef de la direction stratégique de LoyaltyOne Co. qui rapportait ses résultats selon les Normes internationales d'informations financières (« IFRS »). Elle est aussi membre du comité d'audit de la Financière Sun Life inc. et de la Compagnie de la Baie d'Hudson.
- Marc Guay a occupé la fonction de président pendant une période de 15 ans, d'abord au sein de Frito Lay Canada Inc. et ensuite au sein de PepsiCo Foods Canada Inc. Monsieur Guay est également membre des comités d'audit de Boston Pizza Royalties Income Fund et de Boston Pizza GP inc., lequel agit à titre de commandité de Boston Pizza Royalties Income Fund, l'administrateur de Boston Pizza Royalties Limited Partnership.
- Line Rivard a occupé, pendant plus de 20 ans, diverses fonctions auprès de BMO Marché des Capitaux dont celle de vice-présidente et directrice générale, services aux sociétés - Montréal. Elle siège également au conseil d'administration de Ivanhoé Cambridge inc. et est présidente de son comité d'investissement ainsi que membre de son comité d'audit. Elle a

aussi agi à titre de Conseillère spéciale du Gouverneur de la Banque du Canada.

### **Politiques et procédures d'approbation préalable**

Le comité d'audit a approuvé la « Politique concernant l'approbation préalable des services d'audit et des services autres que d'audit » dont les principales composantes sont décrites ci-dessous.

Les Auditeurs sont nommés pour l'audit des états financiers consolidés annuels de la Société. Les Auditeurs peuvent aussi être mandatés pour des services liés à l'audit, des services de fiscalité et des services autres que ceux qui sont liés à l'audit, seulement si ces services ne soulèvent pas de difficulté au chapitre de leur indépendance.

Le comité d'audit, qui examine notamment la qualité du travail des Auditeurs, doit approuver au préalable tous les services que les Auditeurs de la Société pourraient rendre à la Société et à ses filiales. Sur une base annuelle, ledit comité examine et approuve au préalable le détail des services pouvant être fournis par les Auditeurs et les niveaux d'honoraires afférents. Tout type de services qui n'a pas déjà reçu l'approbation de ce comité doit être spécifiquement approuvé par le comité au préalable s'il doit être fourni par les Auditeurs. Il en est de même si le service offert dépasse le niveau d'honoraires approuvé au préalable. Le comité d'audit a délégué à son président le pouvoir d'approuver au préalable les services n'ayant pas déjà été approuvés spécifiquement. Toutefois, le président du comité doit communiquer à la prochaine assemblée du comité toute décision d'approbation.

Sur une base trimestrielle, le comité d'audit examine l'état des approbations préalables de tout service autre que les services d'audit que les Auditeurs ont été sollicités de fournir ou qu'ils pourraient être sollicités de fournir au cours du prochain trimestre.

### **Politique concernant les plaintes**

Le comité d'audit a approuvé une politique permettant à quiconque, y compris les salariés de la Société, sous le couvert de l'anonymat, de porter plainte à propos d'actes illicites (fraude, vol, vandalisme, harcèlement, intimidation, pratiques douteuses, y compris les pratiques douteuses concernant la comptabilité, les contrôles comptables ou l'audit) liés aux activités de la Société. Les plaintes peuvent être soumises par téléphone, par courrier électronique, par l'entremise d'une plateforme web ou par courrier. Toute plainte reçue en rapport avec les pratiques douteuses concernant la comptabilité, les contrôles comptables ou l'audit sera acheminée directement au Directeur principal, audit interne qui sera chargé d'analyser la plainte et au besoin de procéder à une enquête. Le comité d'audit sera informé à chacune de ses assemblées des plaintes reçues, des résultats de l'enquête et, s'il y a lieu, des correctifs à mettre en place. Les plaintes qui ne sont pas liées aux pratiques douteuses concernant la comptabilité, les contrôles comptables ou l'audit seront évaluées par le Directeur, sécurité et résilience de la Société. Un rapport portant sur ces types de plaintes est fait à chaque réunion du comité des ressources humaines.

Le texte intégral de la politique concernant les plaintes de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

### Politique concernant l'embauche d'associés ou de salariés des auditeurs

Le comité d'audit a approuvé une politique relative à l'embauche par la Société de certains candidats à un poste stratégique. Cette politique vise tout associé, salarié ou ancien associé ou salarié des auditeurs actuels ou anciens de la Société qui postule pour un poste permettant à son titulaire d'exercer un pouvoir décisionnel ou d'influencer de façon significative le processus de décision en ce qui concerne la présentation de l'information financière ou l'audit. Notamment, ce candidat ne devra pas avoir été impliqué dans l'audit des états financiers de la Société au cours des 12 mois précédant la date d'embauche et, de plus, l'embauche éventuelle de ce candidat

ne devra pas nuire à l'indépendance des Auditeurs.

### Examen de la qualité du travail des Auditeurs

Le comité d'audit a examiné les qualifications, la performance et l'indépendance des Auditeurs et a reçu confirmation que les Auditeurs sont inscrits auprès du Conseil canadien sur la reddition de comptes en tant que participant en règle. Le comité d'audit examine à chaque année la qualité du travail des Auditeurs afin de formuler une recommandation éclairée à l'égard de la nomination du cabinet d'audit qui occupera le poste d'auditeurs externes de la Société.

## 3.8 Gestion des risques

La direction identifie les principaux risques auxquels la Société est exposée. Elle détermine également les mesures adéquates afin de gérer ces risques de manière proactive. Le service de l'audit interne a le mandat d'auditer tous les risques d'affaires selon un plan triennal. Ainsi, à tous les trois (3) ans, chaque secteur fait l'objet d'un audit pour s'assurer que des contrôles ont été mis en place afin de pallier les risques d'affaires liés à son domaine d'activité.

La majorité des risques identifiés font partie des catégories suivantes : les risques opérationnels, les risques juridiques, les risques financiers, les risques liés à la réputation, les risques technologiques et aux risques liés à la sécurité.

Un des objectifs du comité d'audit est de passer en revue les risques importants identifiés par la direction et d'examiner l'efficacité des mesures prises afin de gérer ces risques. Le comité d'audit s'acquitte de cette tâche en recevant régulièrement du Service de l'audit interne des évaluations des risques pouvant affecter les différents secteurs de la Société. Ces évaluations contiennent une description des risques importants susceptibles d'affecter le secteur en cause ainsi que les mesures mises de l'avant pour gérer ces risques. De plus, au moins une (1) fois par année, le comité d'audit reçoit le compte rendu du comité directeur de prévention et de gestion de risques. Le comité

d'audit fait rapport régulièrement au Conseil d'administration de la Société quant à la gestion des risques. Le Conseil d'administration reçoit également des rapports de la direction quant aux risques importants pouvant affecter la Société. Périodiquement, le comité d'audit reçoit une présentation des risques les plus importants affectant la Société et les mesures mises de l'avant pour gérer ces risques. Une présentation semblable est faite au Conseil d'administration au moins une (1) fois par année.

Le Conseil d'administration et le comité des ressources humaines passent également en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération, ainsi que la divulgation à cet effet. Plus d'informations sur les risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération se retrouvent dans la rubrique « Sommaire des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération et des risques liés », à la page 25 de la présente Circulaire.

Des informations supplémentaires sur la gestion des risques se trouvent à la rubrique intitulée « Gestion des risques » du rapport de gestion faisant partie du Rapport annuel. Le Rapport annuel est disponible sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

## 3.9 Planification stratégique

Conformément au mandat du Conseil d'administration, lequel se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire, le Conseil d'administration adopte annuellement un processus de planification stratégique pour la Société et ses filiales. À cet effet, le président et chef de la direction ainsi que la haute direction de la Société préparent et soumettent annuellement au Conseil d'administration un plan stratégique pour discussion et approbation. Le processus de planification stratégique inclut notamment : la création d'un plan stratégique pour une certaine période, l'établissement des objectifs corporatifs financiers, la détermination des plans d'affaires annuels et

la révision des progrès et de la performance relativement à l'atteinte du plan stratégique.

La haute direction fait rapport rapidement au Conseil d'administration quant à tout nouveau développement pouvant avoir un impact stratégique important. Ceci permet au Conseil d'administration d'assurer une supervision globale de l'évolution du plan stratégique et d'approuver toute nouvelle mesure stratégique proposée par la haute direction.

# 4. Rémunération des administrateurs

Seuls les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société sont rémunérés pour agir à titre de membre du Conseil d'administration et de membre de tout comité du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a comme politique d'offrir aux administrateurs une rémunération concurrentielle. À cette fin, le Conseil d'administration compare à chaque année la rémunération des administrateurs de la Société avec celle des administrateurs des

sociétés publiques canadiennes faisant partie du même groupe de référence que celui utilisé par la Société dans la détermination de la rémunération de la haute direction. Pour plus d'informations sur ce groupe de référence, y compris les critères sur lesquels s'est fondée la Société dans le choix des sociétés qui le compose, veuillez vous référer à la section intitulée « Groupe de référence » à la page 27 de la présente Circulaire. Durant l'exercice financier 2019, le Conseil a modifié la rémunération des administrateurs, préconisant l'instauration d'une rémunération forfaitaire unique comme plusieurs

autres sociétés publiques canadiennes, sans jeton de présence. Le Conseil a pris cette décision en raison de la simplicité de la formule sans jeton de présence et sachant que les administrateurs ne seraient pas pénalisés puisque le nombre de réunions de chaque comité est sensiblement le même.

La rémunération des administrateurs pour l'exercice financier terminé le 28 septembre 2019 était composée des éléments suivants :

Élément de la rémunération	Administrateur visé	Montant payable
Rémunération forfaitaire annuelle de base	Président du Conseil	250 000 \$
	Membre du Conseil	110 000 \$
Rémunération forfaitaire des présidents de comité	Président du comité d'audit	15 000 \$
	Présidente du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature	10 000 \$
	Président du comité des ressources humaines	10 000 \$
Rémunération additionnelle pour un deuxième comité	Tout membre du Conseil siégeant sur plus d'un comité	10 000 \$

#### 4.1 Exigence de détention minimale d'Actions

Afin de mieux harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires, la Société a établi des lignes directrices quant au mode de rémunération des administrateurs non-employés de même qu'à propos de leur détention minimale de titres de la Société. L'exigence de détention minimale d'Actions pour les administrateurs est trois (3) fois leur rémunération forfaitaire de base en UAD et/ou en Actions. Chaque administrateur a trois (3) ans afin de se conformer à l'exigence de détention minimale d'Actions.

Jusqu'à ce qu'il détienne trois (3) fois sa rémunération forfaitaire annuelle de base en UAD et/ou en Actions, chaque administrateur doit recevoir en UAD uniquement sa rémunération forfaitaire annuelle de base ou, à son choix, la totalité de sa rémunération. Par la suite,

chaque administrateur continuera de recevoir au moins 25 % de sa rémunération totale en UAD. Sur la base de la rémunération forfaitaire annuelle de base de 110 000 \$ pour les administrateurs qui ne sont pas employés de la Société et de 250 000 \$ pour le président du Conseil d'administration, l'exigence de détention minimale d'Actions représente 330 000 \$ pour les administrateurs non-employés et 750 000 \$ pour le président du Conseil.

Le tableau suivant indique l'information concernant l'atteinte ou non de l'exigence minimale d'Actions pour chacun des candidats à un poste d'administrateur qui n'est pas un employé de la Société :

Nom	Exigence de détention minimale	Valeur totale des UAD et des Actions détenues à la fin de l'exercice financier (\$)	Valeur totale des UAD et des Actions exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire de base	Détention minimale rencontrée ou date d'échéance pour l'atteindre
Maryse Bertrand	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	577 643	5,25	✓
Pierre Boivin	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	1 958	0,02	23 septembre 2022
François J. Coutu <sup>(1)</sup>	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	23 838	0,22	11 mai 2021
Michel Coutu <sup>(1)</sup>	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	179 362	1,63	11 mai 2021
Stephanie Coyles	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	728 329	6,62	✓
Claude Dussault	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	2 970 322	27,00	✓
Russell Goodman	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	1 115 440	10,14	✓
Marc Guay	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	613 630	5,58	✓

Nom	Exigence de détention minimale	Valeur totale des UAD et des Actions détenues à la fin de l'exercice financier (\$)	Valeur totale des UAD et des Actions exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire de base	Détention minimale rencontrée ou date d'échéance pour l'atteindre
Christian W. E. Haub	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	3 986 666	36,24	✓
Christine Magee	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	579 946	5,27	✓
Réal Raymond	3 x la rémunération forfaitaire de base (750 000 \$)	3 291 964	13,17	✓
Line Rivard	3 x la rémunération forfaitaire de base (330 000 \$)	1 002 756	9,12	✓

Note :

- (1) À la clôture de la Transaction (tel que définie plus bas) à la suite de l'émission d'Actions de la Société en paiement d'une partie du prix d'achat, la famille Coutu détenait environ huit pourcent (8 %) des Actions émises et en circulation de la Société.

## 4.2 Régime d'unités d'actions différées

Les principales modalités du régime d'unités d'actions différées (le « Régime d'UAD ») sont les suivantes :

- le Régime d'UAD de la Société est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2004;
- chaque administrateur qui adhère au Régime d'UAD a un compte à son nom dans lequel les UAD sont créditées et détenues jusqu'à ce qu'il cesse d'être administrateur de la Société. Le nombre d'UAD créditées au compte est calculé en divisant le montant de la rémunération éligible par la moyenne des cours de clôture d'une Action à la Bourse de Toronto les cinq (5) jours précédant la date du crédit (la « Valeur des UAD »);
- les détenteurs d'UAD se voient créditer des UAD additionnelles lorsque des dividendes sont versés sur les Actions de la Société. Le nombre d'UAD créditées au compte est calculé en multipliant le montant de dividende déclaré par le nombre d'UAD détenue par le détenteur d'UAD puis en divisant ce nombre par la Valeur des UAD;
- les UAD ne peuvent être rachetées qu'à compter du moment où leur détenteur cesse d'être un administrateur pour quelque motif que ce soit (la « Date de cessation »);
- à compter de la Date de cessation, l'administrateur dont les fonctions ont cessé peut demander le rachat de toutes les UAD inscrites à son compte en expédiant un avis écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année civile suivant l'année de la Date de cessation qui lui est applicable (l'« Avis »). La Société lui paie alors un montant forfaitaire en espèces équivalant au nombre de toutes les UAD inscrites à son compte à la date de réception de l'Avis (la « Date de rachat ») multiplié par la Valeur des UAD à la Date de rachat moins les retenues d'impôt. La valeur de chaque UAD à la Date de rachat est égale au cours de clôture de l'Action à la Bourse de Toronto le jour précédant la Date de rachat; et
- les UAD ne sont pas considérées à titre d'Actions de la Société et à cet égard elles ne confèrent pas à leur détenteur les droits normalement conférés à un détenteur d'Actions de la Société.

## 4.3 Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant présente tous les éléments de la rémunération gagnée par les administrateurs pour l'exercice financier 2019 de la Société.

M. François J. Coutu a pris sa retraite en tant que président de Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (le « Groupe Jean Coutu ») en date du 10 juillet 2019 auquel moment il a commencé à recevoir de la rémunération en tant qu'administrateur. Comme il a été un haut dirigeant visé pour l'exercice financier 2019, sa rémunération en tant

qu'administrateur est incluse au « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 40 de la présente Circulaire.

Les administrateurs qui ne sont pas ou n'étaient pas des employés de la Société ne sont pas admissibles à recevoir des prestations en vertu de quelque plan de retraite que ce soit et ne sont pas, non plus, éligibles à se faire octroyer des options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Société.

Nom	Honoraires (\$) <sup>(1)</sup>	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
Maryse Bertrand	120 000	—	120 000
Pierre Boivin <sup>(2)</sup>	1 971	—	1 971
Michel Coutu	110 000	—	110 000
Stephanie Coyles	110 000	—	110 000
Marc DeSerres <sup>(3)</sup>	110 000	—	110 000
Claude Dussault	130 000	—	130 000
Russell Goodman	135 000	—	135 000
Marc Guay	116 687	—	116 687
Christian W.E. Haub	110 000	—	110 000
Christine Magee	110 000	—	110 000
Marie-José Nadeau <sup>(4)</sup>	123 313	—	123 313
Réal Raymond	250 000	—	250 000
Line Rivard	120 000	—	120 000

Notes :

- (1) Les honoraires sont versés en espèces et/ou en UAD, selon le choix de l'administrateur. Pour plus de détails, se référer au tableau ci-après.
- (2) M. Boivin a été nommé administrateur de la Société en date du 23 septembre 2019. Les honoraires mentionnées dans le tableau ci-dessus reflètent la rémunération gagnée par M. Boivin entre la date de sa nomination et la fin de l'exercice financier (28 septembre 2019).
- (3) M. DeSerres n'est pas candidat au poste d'administrateur à l'Assemblée.
- (4) Mme Nadeau n'est pas candidate au poste d'administratrice à l'Assemblée.

#### 4.4 Tableau du paiement de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant indique comment les honoraires gagnés par les administrateurs pour l'exercice financier 2019 ont été acquittés.

Nom	Paiement en espèces (\$)	Paiement en espèce (% de la rémunération totale)	Paiement en UAD (\$)	Paiement en UAD (% de la rémunération totale)	Honoraires (\$)
Maryse Bertrand	60 000	50 %	60 000	50 %	120 000
Pierre Boivin <sup>(1)</sup>	—	—	1 971	100 %	1 971
Michel Coutu	—	—	110 000	100 %	110 000
Stephanie Coyles	—	—	110 000	100 %	110 000
Marc DeSerres <sup>(2)</sup>	55 000	50 %	55 000	50 %	110 000
Claude Dussault	65 000	50 %	65 000	50 %	130 000
Russell Goodman	67 500	50 %	67 500	50 %	135 000
Marc Guay	—	—	116 687	100 %	116 687
Christian W.E. Haub	—	—	110 000	100 %	110 000
Christine Magee	—	—	110 000	100 %	110 000
Marie-José Nadeau <sup>(3)</sup>	92 485	75 %	30 828	25 %	123 313
Réal Raymond	125 000	50 %	125 000	50 %	250 000
Line Rivard	—	—	120 000	100 %	120 000

Notes :

- (1) M. Boivin a été nommé administrateur de la Société en date du 23 septembre 2019. Le paiement de la rémunération mentionné dans le tableau ci-dessus reflète la rémunération gagnée par M. Boivin entre sa nomination et la fin de l'exercice financier (28 septembre 2019).
- (2) M. DeSerres n'est pas candidat au poste d'administrateur à l'Assemblée.
- (3) Mme Nadeau n'est pas candidate au poste d'administratrice à l'Assemblée.

## 4.5 Attributions à base d'Actions

Le tableau suivant présente au 4 décembre 2019, les attributions à base d'Actions en vertu du Régime d'UAD détenues pour chaque administrateur depuis sa nomination à titre d'administrateur qui sont acquises mais non encore payées. Il n'y a pas d'attribution à base d'options pour les administrateurs. Les attributions d'UAD ont été octroyées aux administrateurs uniquement en paiement des

honoraires qu'ils ont gagnés. Les attributions d'UAD incluent, toutefois, les UAD représentant les dividendes payés sur les Actions de la Société.

### Attributions à base d'Actions

Nom	Nombre d'UAD détenues <sup>(1)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits ont été acquis mais n'ont pas été payés (\$) <sup>(2)</sup>
Maryse Bertrand	8 232	473 999
Pierre Boivin <sup>(3)</sup>	34	1 958
Michel Coutu	2 935	168 997
Stephanie Coyles	11 649	670 749
Marc DeSerres <sup>(4)</sup>	44 475	2 560 871
Claude Dussault	39 586	2 279 362
Russell Goodman	11 272	649 042
Marc Guay	7 307	420 737
Christian W.E. Haub	55 737	3 209 336
Christine Magee	8 947	515 168
Marie-José Nadeau <sup>(5)</sup>	37 993	2 187 637
Réal Raymond	39 172	2 255 524
Line Rivard	16 515	950 934

Notes :

- (1) Le nombre d'UAD détenues inclut les UAD octroyées en tant que paiement de dividendes sur les UAD détenues par chaque administrateur.
- (2) Sur la base du cours de clôture au 4 décembre 2019 (57,58 \$).
- (3) M. Boivin a été nommé administrateur de la Société en date du 23 septembre 2019. Les attributions d'UAD mentionnées dans le tableau ci-dessus reflètent les UAD octroyées à M. Boivin par rapport à la période entre sa nomination et la fin de l'exercice financier (28 septembre 2019).
- (4) M. DeSerres n'est pas candidat au poste d'administrateur à l'Assemblée.
- (5) Mme Nadeau n'est pas candidate au poste d'administratrice à l'Assemblée.



## 5. Analyse de la rémunération de la haute direction

La présente section vise à donner aux actionnaires de la Société une description des politiques, programmes et décisions en matière de rémunération des Hauts dirigeants visés (expression ci-après définie) pour l'exercice financier de la Société ayant pris fin le 28 septembre 2019. Dans la présente Circulaire, l'expression « Haut(s) dirigeant(s) visé(s) » désigne individuellement et collectivement le président et chef de la direction, le vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier et les trois (3) autres hauts dirigeants de la Société les mieux rémunérés à la fin de l'exercice financier le plus récemment complété soit : le vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale, le

vice-président exécutif et chef de la division du Québec, et le vice-président principal, centrales nationales d'achat et marques privées. À ces derniers s'ajoute l'ancien président du Groupe Jean Coutu qui aurait été considéré comme l'un des trois (3) hauts dirigeants les mieux rémunérés de la Société s'il n'avait pas pris sa retraite de la Société en date du 10 juillet 2019. Bien que la présente section vise essentiellement la description des politiques et des programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés, ces programmes s'appliquent également aux autres membres de la direction de la Société. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente section est à jour au 28 septembre 2019.

### 5.1 Gouvernance en matière de rémunération

#### RÔLE ET MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le Conseil d'administration a confié au comité des ressources humaines le mandat, entre autres, de réviser et de lui recommander les politiques et les éléments de rémunération des membres de la haute direction tout en s'assurant de leur conformité aux meilleures pratiques et en tenant compte des nouvelles tendances en matière de rémunération. Le texte du mandat du comité des ressources humaines apparaît à l'Annexe C de la présente Circulaire.

#### COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

À la fin de l'exercice financier 2019, le comité des ressources humaines était composé des administrateurs indépendants suivants : Claude Dussault (président), Pierre Boivin, Marc DeSerres, Marc Guay, Christian W.E. Haub et Line Rivard.

Chacun des membres du comité des ressources humaines possède l'expérience et les compétences pertinentes à l'exercice de ses fonctions :

- Claude Dussault (président) a acquis son expérience en matière de ressources humaines en agissant à titre de président et chef de la direction de ING Canada inc. (maintenant Intact Corporation Financière).
- Pierre Boivin a acquis son expérience en étant membre du comité des ressources humaines de La Société Canadian Tire Limitée et en étant président du comité des ressources humaines de la Banque Nationale du Canada. Il a également été chef de la direction de plusieurs sociétés d'importance et est actuellement président et chef de la direction de Claridge inc., une société d'investissement privé.
- Marc DeSerres a acquis son expérience en matière de ressources humaines en agissant à titre de président de Omer DeSerres inc. depuis près de 40 ans.
- Marc Guay a acquis son expérience en matière de ressources humaines en exerçant la fonction de président chez PepsiCo Canada Aliments inc. et chez Frito Lay Canada inc. pendant plusieurs années.
- Christian W.E. Haub a acquis son expérience lorsqu'il a occupé la fonction de président et chef de la direction de The Great

Atlantic and Pacific Tea Company, Inc., une importante société américaine qui œuvrait dans le secteur de l'alimentation, et en occupant celle de chef de la direction de The Tengelmann Group, une importante société allemande œuvrant dans le commerce du détail.

- Line Rivard a acquis son expérience en matière de ressources humaines lorsqu'elle a occupé divers postes de direction à BMO Marchés des capitaux de 1989 à 2009, y compris celui de Vice-présidente et directrice générale, services aux sociétés – Montréal. Elle est présentement membre du comité de ressources humaines de Ivanhoe Cambridge inc.

#### CONFLITS D'INTÉRÊTS

Aucun des membres du comité des ressources humaines 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 impliquant la Société au cours de l'exercice financier 2019. Aucun des membres du comité des ressources humaines n'est ou n'a été dirigeant, salarié ou membre de la haute direction de la Société.

#### PLANIFICATION DE LA RELÈVE

La Société considère la planification de la relève de la direction comme un élément fondamental de la saine gestion de la Société. La planification de la relève pour le président et chef de la direction ainsi que pour les autres membres de la direction est revue en détail sur une base annuelle par le comité des ressources humaines et au moyen de contrôles effectués régulièrement en cours d'année. Le comité des ressources humaines fait ensuite les recommandations appropriées au Conseil d'administration. Les plans de relève pour les membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, sont présentés aux membres du Conseil d'administration une (1) fois par année.

Afin d'assurer le développement durable du leadership et du talent au sein de la Société, les plans de relève incluent notamment : des plans d'urgence en réponse à des situations imprévues, l'identification de candidats potentiels et de leur niveau de préparation à assumer différents types de postes et fonctions, une planification de la relève sur une base continue et intégrée visant le court, moyen et long terme, les ajustements aux plans de relève lorsque nécessaire, ainsi que la

mise en place et le suivi de programmes de développement individuels et organisationnels et une révision régulière des processus relatifs à la planification de la relève et à la gestion du talent. Le processus de

planification de la relève et de la gestion du talent inclut également tous les cadres et professionnels de la Société.

## 5.2 Objectifs de la rémunération

Afin de recruter, retenir et motiver des dirigeants qualifiés qui se consacrent à l'amélioration de la performance à différents niveaux de la Société et à la création ainsi qu'à la protection de valeur à long

terme pour ses actionnaires, la Société a développé un programme de rémunération qui vise les objectifs suivants en regard de la rémunération de ses hauts dirigeants :



## 5.3 Survol de la rémunération des Haut dirigeants visés

Le tableau suivant illustre les diverses composantes de la rémunération de la haute direction pour l'exercice financier 2019. Les détails concernant chaque élément de la rémunération des Hauts

dirigeants visés se retrouvent à la section « Éléments composant la rémunération des Hauts dirigeants visés » à la page 29 de la présente Circulaire.

Composantes	Rémunération directe				Rémunération indirecte	
	Salaire de base	Régime d'intéressement annuel (« RIA »)	Régime d'intéressement à long terme (« RILT »)		Régime de retraite	Autres avantages sociaux
But	Recruter et retenir les personnes compétentes	Récompenser la performance individuelle et de la Société au courant de l'année	Unités d'actions au rendement (« UAR »)	Options	Retenir les personnes compétentes et offrir une sécurité financière à long terme	
Période d'évaluation de la performance	Révision annuelle au mérite	Annuel	Trois (3) ans	Deux (2) à sept (7) ans		
Paiement à risque						

## 5.4 Sommaire des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération et des risques liés

Les politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération encouragent et favorisent l'alignement des intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires tout en protégeant la Société contre la prise de risques excessifs. Le comité des ressources humaines de la Société passe en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société

en matière de rémunération ainsi que la divulgation à cet égard. Tel qu'indiqué dans le tableau suivant, plusieurs composantes des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération limitent la prise de risques par les hauts dirigeants de plusieurs manières.

### Rémunération selon le rendement

#### Ce que la Société fait

- La rémunération de la haute direction est principalement établie en fonction des résultats financiers de la Société, lesquels sont révisés par les Auditeurs et le comité d'audit et approuvés par le Conseil d'administration.
- La rémunération des hauts dirigeants est déterminée en fonction d'un groupe de référence qui est mis à jour au besoin ainsi que sur la base d'études de marché qui regroupent des sociétés comparables à la Société pour en assurer la compétitivité.
- Certains des objectifs du RIA sont fondés sur le budget de la Société qui est approuvé par le Conseil d'administration de la Société.
- La rémunération payable en vertu du RIA aux dirigeants malgré l'atteinte partielle des objectifs de performance lorsque les circonstances le justifient peut être ajustée jusqu'à un montant global égal à cinq pourcent (5 %) du salaire de base de tous les dirigeants (excluant le président et chef de la direction) et doit être approuvée par le comité des ressources humaines ou le Conseil dans le cas du chef de la direction financière.

#### Ce que la Société ne fait pas

- La Société n'accorde pas à ses hauts dirigeants une rémunération constituée de manière prépondérante par une composante fixe.
- La Société n'offre pas de composante variable de la rémunération de la haute direction qui n'est pas liée au rendement financier de la Société de manière prépondérante.
- La Société ne permet pas au président et chef de la direction de recevoir un paiement en vertu du RIA en cas de non atteinte des objectifs même si les circonstances le justifient, sans l'approbation du Conseil d'administration.

### Favoriser une prise de risque avisée

#### Ce que la Société fait

- Le comité des ressources humaines revoit l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération.
- Le consultant externe du comité des ressources humaines évalue les risques liés à la rémunération des hauts dirigeants et conseille le comité des ressources humaines.
- Le salaire de base des hauts dirigeants est fixe pour fournir un revenu régulier indépendant du cours de l'Action et de la performance globale opérationnelle de la Société, décourageant ainsi la prise de risques excessifs.
- Les objectifs de performance sont diversifiés et comprennent des objectifs de performance absolue ainsi que des objectifs de performance relative à un groupe de pairs.
- Les montants payables aux termes du RIA sont plafonnés.
- Les Options et les UAR deviennent acquises sur une longue période minimisant ainsi la prise de risques à court terme.
- Le Code de conduite des employés de la Société contient des dispositions visant la récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction en cas de malversation ainsi que des dispositions interdisant les opérations de couverture.

#### Ce que la Société ne fait pas

- La Société ne base pas les objectifs de performance uniquement sur des mesures de performance absolue.
- La Société ne verse pas de rémunération en vertu du RIA sans approbation préalable du comité des ressources humaines et, en ce qui concerne le chef de la direction et le chef de la direction financière, du Conseil d'administration.
- La Société ne permet pas les opérations de couverture sur ses titres.

### Alignement avec les intérêts des actionnaires

#### Ce que la Société fait

- Les objectifs de performance des hauts dirigeants en vertu du RIA et du RILT sont diversifiés, réalistes et cohérents.
- Les octrois d'Options et d'UAR encouragent une performance soutenue à long terme.
- Les octrois d'Options et d'UAR sont limités à un certain nombre selon une politique établie.
- Le comité des ressources humaines reçoit une présentation annuelle sur le coût du RILT ainsi que de la dilution potentielle que pourrait amener l'exercice des Options octroyées.
- Des seuils minimaux de détention d'Actions et d'UAR ont été établis pour les hauts dirigeants et autres membres de la direction.

#### Ce que la Société ne fait pas

- La Société ne permet pas que les membres de la haute direction et les autres dirigeants vendent la totalité de leurs Actions acquises à la levée des Options ou à l'acquisition d'UAR jusqu'à ce que le seuil minimal de détention des Actions et des UAR soit atteint.

## RISQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines a retenu les services d'un conseiller externe en rémunération afin de passer en revue les risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération. Après un examen approfondi des risques liés à la rémunération, la Société a conclu qu'il n'existait pas de risques qui pourraient avoir un effet défavorable important sur la Société.

## RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ

Les dispositions du Code de conduite touchant les attributions faites en vertu du RIA et du RILT prévoient que le Conseil d'administration peut, à sa discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettent et qu'il le juge être dans le meilleur intérêt de la Société :

- exiger le remboursement intégral ou partiel de toute rémunération incitative liée à la performance de la Société octroyée à un dirigeant après le 15 novembre 2011, sujet à une limite sur la rémunération des 24 mois précédant l'élément déclencheur, ii) exiger le remboursement de tout profit réalisé, pendant la période de 24 mois précédant l'élément déclencheur, par le dirigeant suite à la levée ou suite à l'acquisition de rémunération fondée sur la performance de la Société octroyée à un dirigeant après le 15 novembre 2011, ou iii) annuler toute rémunération incitative fondée sur les rendements financiers non acquise et octroyée à un dirigeant après le 15 novembre 2011, si :

- le montant de la rémunération incitative fondée sur la performance de la Société qui a été octroyée au dirigeant ou le montant du profit réalisé par le dirigeant a été calculé

sur la base de, ou était conditionnel à, l'obtention de certains résultats financiers, alors que les états financiers de la Société ont subséquemment fait l'objet, en tout ou en partie, d'un redressement important (sauf si la cause d'un tel redressement était raisonnablement hors du contrôle de la Société, comme le changement des normes comptables ou des normes de présentation), et le montant de la rémunération incitative fondée sur la performance de la Société qui aurait été octroyée au dirigeant ou le profit que le dirigeant a réalisé aurait été moins élevé si les résultats financiers avaient été correctement présentés; ou

- le dirigeant a commis une violation grave du Code de conduite ou des politiques de la Société, ou a eu une conduite inappropriée, provoquant ainsi des pertes significatives, des amendes ou des pénalités, ou a adopté tout type de comportement ayant un impact négatif significatif sur la réputation, la performance sur le marché ou la performance financière de la Société.

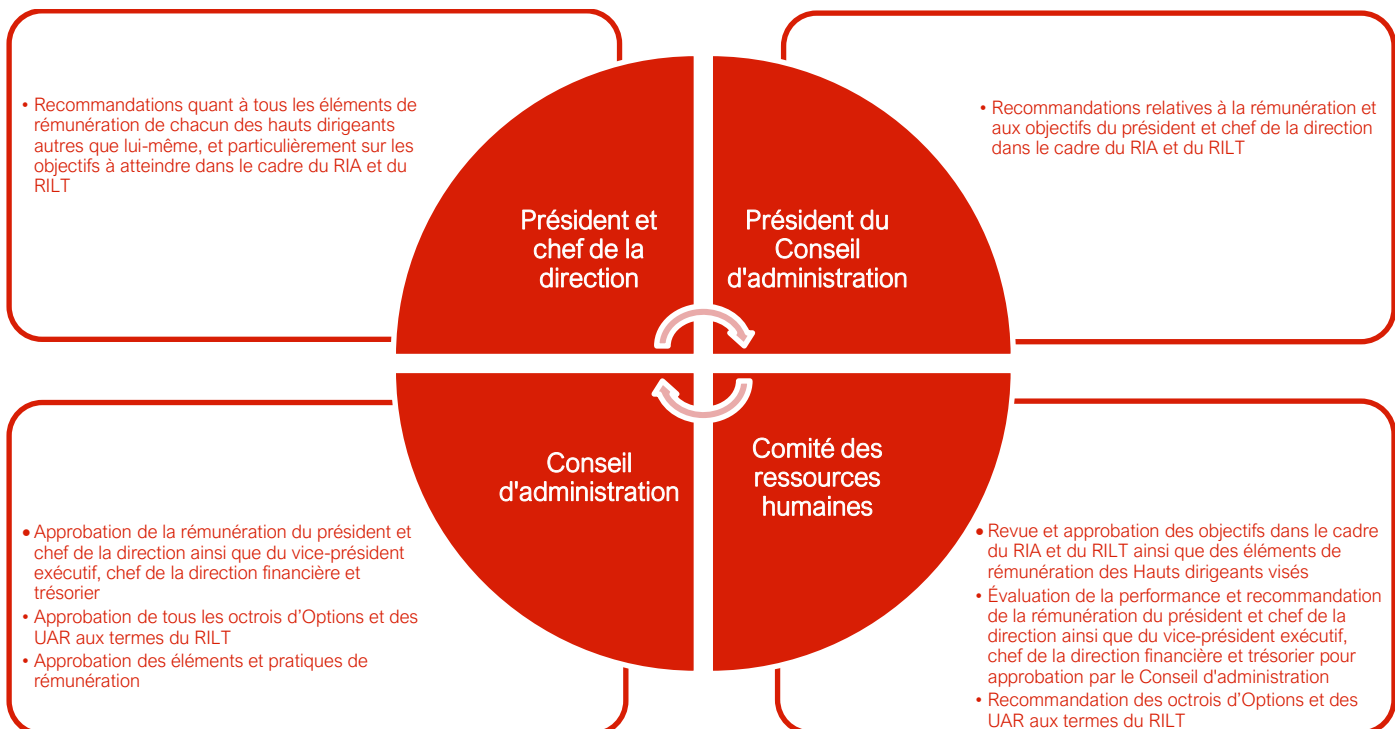
## INTERDICTION D'OPÉRATIONS DE COUVERTURE

Des dispositions du Code de conduite interdisent aux employés de la Société de transiger directement ou indirectement sur le titre ou les Options de la Société en utilisant des ventes à découvert ou des options d'achat ou de vente sur le titre de la Société (« put » ou « call »). Ces dispositions s'appliquent également aux administrateurs en vertu du code d'éthique des administrateurs. Le but de ces dispositions est d'éviter la spéculation sur le titre de la Société par ses employés et administrateurs.

## 5.5 Processus décisionnel

La Société ainsi que le Conseil d'administration ont mis en place un processus annuel rigoureux permettant d'évaluer la performance de

la haute direction de la Société et d'en établir la rémunération.



## 5.6 Conseiller externe en rémunération

Depuis avril 2009, le comité des ressources humaines retient les services de la firme PCI-Perrault Conseil inc. (« PCI »), un conseiller externe en rémunération, afin d'obtenir de l'information et des conseils indépendants sur les programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés. PCI révisé les recommandations de la Société et de ses consultants quant aux tendances en matière de rémunération de la haute direction, aux entreprises devant faire partie du groupe de référence, à l'information relative à ces entreprises et, de façon générale, quant à la rémunération des Hauts dirigeants visés. Les services de PCI sont retenus directement par le comité des

ressources humaines et PCI ne reçoit pas d'autres mandats de la part de la Société à moins que ledit comité ne donne son accord préalable. Durant l'exercice financier 2019, PCI n'a pas reçu de mandats de la part de la direction de la Société bien que la firme ait continué un mandat que lui avait confié la direction du Groupe Jean Coutu avant l'acquisition par la Société, ce qui était en conformité avec les règles de gouvernance en vigueur au Groupe Jean Coutu à l'époque. Pour les exercices financiers 2018 et 2019, la Société a payé à PCI les honoraires suivants :

	2019	2018
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	81 178 \$	59 763 \$
Autres honoraires	60 112 \$	—
<b>Total</b>	<b>141 290 \$</b>	<b>59 763 \$</b>

## 5.7 Sources d'informations

Outre les renseignements provenant du conseiller externe en rémunération, le comité des ressources humaines tient également compte de renseignements en matière de rémunération divulgués publiquement par diverses organisations spécialisées en la matière ainsi que par des sociétés publiques canadiennes faisant partie du

groupe de référence décrit dans la rubrique « Groupe de référence » de la présente Circulaire. La Société commande régulièrement des enquêtes de rémunération auprès d'autres firmes d'experts-conseils qui sont soumises au comité des ressources humaines qui les utilise dans le cadre des décisions relatives à la rémunération.

## 5.8 Groupe de référence

Le groupe de référence dont s'inspire la Société pour établir tous les éléments de la rémunération des Hauts dirigeants visés ainsi que pour réviser ses politiques à cet égard a été revu pendant l'exercice financier 2018 et est maintenant constitué de 12 sociétés inscrites en

bourse canadiennes. Le tableau ci-dessous illustre où se classe la Société par rapport aux autres sociétés formant le groupe de référence à l'égard de différents paramètres financiers :

	Chiffre d'affaires <sup>(1)</sup>	Bénéfice opérationnel <sup>(2)</sup>	RAA <sup>(3)</sup>	Capitalisation boursière <sup>(4)</sup>
Alimentation Couche-Tard inc.	78 325 \$	4 664 \$	22,3%	45 449 \$
Les Aliments Maple Leaf inc.	3 496 \$	344 \$	5,0%	3 732 \$
La compagnie de la Baie d'Hudson	9 376 \$	-125 \$	-34,3%	1 832 \$
Les Compagnies Loblaw Limitée	46 693 \$	3 528 \$	6,2%	27 366 \$
Dollarama inc.	3 549 \$	884 \$	s/o	14 896 \$
Empire Company Limited	25 161 \$	1 070 \$	10,1%	9 725 \$
The North West Company inc.	2 013 \$	177 \$	22,3%	1 374 \$
Premium Brands Holdings Corporation	3 026 \$	222 \$	10,3%	3 461 \$
Québecor inc.	4 181 \$	1 732 \$	67,3%	7 709 \$
Restaurant Brands International inc.	7 097 \$	2 931 \$	31,9%	27 601 \$
Saputo inc.	13 502 \$	1 221 \$	14,8%	16 412 \$
La Société Canadian Tire Limitée	14 059 \$	1 743 \$	15,2%	9 327 \$
<i>Médiane du groupe de référence</i>	<i>7 367 \$</i>	<i>1 145 \$</i>	<i>14,8 %</i>	<i>9 526 \$</i>
<b>METRO INC.</b>	<b>14 383 \$</b>	<b>1 011 \$</b>	<b>40,1 %<sup>(5)</sup></b>	<b>14 815 \$</b>

Notes :

(1) En millions de dollars. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2018. Les données financières du groupe de référence sont pour l'exercice financier le

plus récent et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers. Les montants qui ne sont pas divulgués en dollars canadiens ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change quotidien de la Banque du Canada le 27 septembre 2019 (1,3249 \$).

- (2) Bénéfice opérationnel avant amortissement et résultats liés à une entreprise associée. En millions de dollars. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2018. Les données financières du groupe de référence sont pour l'exercice financier complété le plus récent et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers. Les montants qui ne sont pas divulgués en dollars canadiens ont été convertis en dollars canadiens en utilisant le taux de change quotidien de la Banque du Canada le 27 septembre 2019 (1,3249 \$).
- (3) RAA : rendement sur l'avois des actionnaires. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2018. Les données financières du groupe de référence sont pour l'exercice financier complété le plus récent et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.
- (4) En millions de dollars. Les données de capitalisation boursière sont en date du 27 septembre 2019 et reflètent le nombre d'actions en circulation, provenant des rapports annuels ou trimestriels les plus récents, multiplié par le prix de clôture à cette date.
- (5) Le RAA de la Société pour l'exercice financier 2018 inclut l'impact sur les capitaux propres causé par le gain de 1,2 milliards de dollars suite à la disposition et à la réévaluation de la valeur des actions que la Société détenait dans Alimentation Couche-Tard inc.

La Société a sélectionné les sociétés mentionnées ci-dessus sur la base des critères suivants :

- chiffre d'affaires et capitalisation boursière comparables à ceux de la Société;
- secteurs d'activités comparables, à savoir : commerce de détail,

distribution ou fabricants canadiens d'aliments;

- vente de biens de consommation de base;
- exploitation de l'entreprise sous différentes bannières ou noms commerciaux; et/ou
- rayon géographique d'exploitation comparable.

## 5.9 Rémunération liée à la performance

Les politiques de rémunération à l'intention des dirigeants visent à récompenser adéquatement leurs services tout en établissant une corrélation entre la rémunération de ces derniers et la performance financière de la Société. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés en vertu du RIA est indiqué dans la colonne intitulée « RIA » du tableau suivant. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés dans le cadre du RILT est indiqué dans la colonne intitulée « RILT » de ce même tableau. Le

salaires de base des Hauts dirigeants visés est fixe alors que la portion de la rémunération se rapportant au RIA et au RILT varie selon la performance de la Société et les résultats obtenus. Une part importante de la rémunération des Hauts dirigeants visés est basée sur la performance et comprend une part de risques tel que l'indique le tableau suivant. Il est à noter également que plus le poste comporte des responsabilités, plus la portion de rémunération à risque augmente.

Pourcentage de la rémunération totale directe cible pour l'exercice financier 2019<sup>(1)</sup>

Nom et poste principal	Salaires de base	RIA	RILT <sup>(2)</sup>	Rémunération à risque <sup>(3)</sup>
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	24 %	24 %	52 %	76 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	35 %	26 %	39 %	65 %
Christian Bourbonnière Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	35 %	26 %	39 %	65 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale	35 %	26 %	39 %	65 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	51 %	26 %	23 %	49 %
François J. Coutu Ancien Président, Groupe Jean Coutu	53 %	47 %	—	47 %

Notes :

- (1) La rémunération totale directe cible comprend le salaire de base ainsi que la rémunération à court terme et à long terme (sauf pour M. Coutu qui ne participe pas au RILT aux termes de son contrat d'emploi) mais exclut les avantages sociaux et les régimes de retraite.
- (2) Le RILT comprend le régime d'achat d'actions et le régime d'unités d'actions au rendement. La cible pour les UAR se situe au Niveau 2.
- (3) La rémunération à risque représente la somme du RIA et du RILT.

## 5.10 Éléments composant la rémunération des Hauts dirigeants visés

### SALAIRE DE BASE

Des salaires concurrentiels permettent à la Société de recruter et de retenir les personnes compétentes qui l'aideront à améliorer sa performance et à créer de la valeur pour ses actionnaires.

La Société utilise la médiane du groupe de référence ainsi que des enquêtes de rémunération menées par la Société ou par des firmes d'experts-conseils afin de déterminer le salaire de base de chaque Haut dirigeant visé, lequel est ajusté pour tenir compte de circonstances particulières comme le niveau de responsabilités et l'expérience du Haut dirigeant visé.

Le salaire de base fait l'objet d'une révision annuelle en fonction de la performance individuelle de chacun, des résultats obtenus par la Société, des données provenant du marché pour le groupe de référence et des enquêtes de rémunération annuelles menées par des firmes d'experts-conseils.

### RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL (RIA)

Le RIA vise à récompenser l'atteinte et le dépassement d'objectifs de performance pour un exercice financier donné. Le RIA se compose d'une prime en espèces payable annuellement en fonction d'un pourcentage du salaire de base du haut dirigeant en contrepartie de l'atteinte ou du dépassement par celui-ci et par la Société de certains objectifs annuels. Aucune prime n'est payable si les objectifs ne sont pas atteints. Le président et chef de la direction peut accorder aux hauts dirigeants (à l'exclusion de lui-même) une partie de leur rémunération en vertu du RIA si certains objectifs de performance sont partiellement atteints, lorsque les circonstances le justifient. Tout ajustement effectué de cette façon par le président et chef de la

direction doit être approuvé au préalable par le comité des ressources humaines et, dans le cas du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration peut aussi accorder de tels ajustements à la rémunération du président et chef de la direction au terme du RIA. Les ajustements de cette nature sont limités à un montant global égal à cinq pourcent (5 %) du salaire de base de tous les hauts dirigeants.

Les objectifs devant être atteints en vertu du RIA sont de trois (3) ordres :

- i) des objectifs corporatifs fixés chaque année en fonction du bénéfice net ajusté\*, tel que plus amplement décrit à la rubrique « Faits saillants de l'exercice financier 2019 » à la page 34 de la présente Circulaire;
- ii) des objectifs divisionnaires fixés en fonction de la contribution et des ventes budgétées des principales divisions opérationnelles de la Société; et
- iii) des objectifs financiers, stratégiques ou commerciaux de nature personnelle ou touchant le secteur spécifique dont le Haut dirigeant visé a la charge.

Chaque objectif comporte une prime exprimée en pourcentage du salaire de base annuel. Les mêmes règles s'appliquent à tous les employés cadres participants au RIA.

Le tableau qui suit donne pour les Hauts dirigeants visés la prime maximale exprimée en pourcentage du salaire de base que chacun peut se mériter pour l'atteinte de tous les objectifs de chacune des catégories ainsi que la prime maximale totale.

Pourcentage du salaire de base versé si  
atteinte du seuil maximal

Nom et poste principal	Objectifs corporatifs	Objectifs divisionnaires	Objectifs personnels ou sectoriels	Total
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	90 %	30 %	30 %	150 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	50 %	30 %	20 %	100 %
Christian Bourbonnière Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	30 %	50 %	20 %	100 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale	30 %	50 %	20 %	100 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	30 %	15 %	30 %	75 %
François J. Coutu Ancien Président, Groupe Jean Coutu	40 %	60 %	35 %	135 %

\* Ces mesures sont présentées à titre d'information relative, elles n'ont pas de sens normalisé selon les IFRS et elles ne peuvent être comparées à des mesures du même type présentées par d'autres sociétés publiques. Pour plus de détails sur le calcul du bénéfice net ajusté, veuillez vous référer aux États financiers annuels consolidés pour l'exercice financier terminé le 28 septembre 2019.

Chaque année, de nouveaux objectifs de performance (corporatifs, divisionnaires et personnels ou sectoriels) par rapport au RIA sont fixés à un niveau élevé mais atteignable. Les objectifs sont revus et approuvés annuellement par le comité des ressources humaines. La Société considère que les critères de performance fixés en vertu du RIA sont situés à un niveau suffisamment élevé afin d'inciter les Hauts dirigeants visés à se dépasser, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

Plus de détails sur les primes payées en vertu du RIA apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement annuel pour l'exercice financier 2019 » à la page 34 de la présente Circulaire.

## RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME (RILT)

Le RILT est composé du régime d'options d'achat d'actions (« Régime d'options ») et du régime d'unités d'actions au rendement (le « Régime d'UAR »). Le principal objectif du RILT est de motiver les membres de la haute direction à créer de la valeur économique à long terme pour la Société et ses actionnaires en liant une partie importante de leur rémunération à cette création de valeur. Le RILT est également un facteur contribuant à la rétention des membres de la haute direction.

La politique d'attribution des Options et des UAR aux hauts dirigeants prévoit des octrois annuels. Tout détenteur d'Options attribuées en vertu du Régime d'options doit attendre deux (2) ans à partir de l'octroi avant de pouvoir les exercer et, à compter de cette date, les Options sont exerçables par tranches cumulatives de 20 % chaque année. En général, les Options octroyées ont une durée totale de sept (7) ans. Les UAR octroyées deviennent acquises trois (3) ans après la date de leur octroi, conditionnellement à l'atteinte des critères de performance applicables, le cas échéant.

Les attributions antérieures ne sont pas comptabilisées dans l'établissement du nombre d'Actions visées par toute Option et UAR à être octroyées, sauf dans les cas d'octrois spéciaux décrits ci-après. Le Conseil d'administration peut, à sa discrétion, octroyer des Options et des UAR additionnelles à des dirigeants dans des circonstances particulières, notamment lors de nominations, promotions ou changements de responsabilités.

Aux termes de son contrat d'emploi avec la Société, monsieur François J. Coutu ne participe pas au RILT.

### Régime d'options

Le nombre d'Actions sous-jacentes à chaque Option attribuée se calcule en fonction d'un multiple de la classe salariale du Haut dirigeant visé, ou du salaire de base pour le président et chef de la direction, divisé par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi d'Options.

L'attribution des Options aux Hauts dirigeants visés est déterminée de la façon suivante :

- i) le nombre d'Actions sous-jacentes aux Options octroyées au président et chef de la direction est établi en fonction d'un multiple de cinq (5) fois son salaire de base divisé par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi; et
- ii) le nombre d'Actions sous-jacentes aux Options octroyées

aux autres Hauts dirigeants visés est établi selon un multiple variant de 1 à 1,75 fois la classe salariale divisé par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi.

Afin de déterminer la juste valeur d'attribution pour fins de rémunération de tout octroi régulier d'Options, la Société utilise un facteur historique moyen de 20 % du produit obtenu en multipliant le nombre d'Actions sous-jacent aux Options octroyées par le prix d'exercice (qui est égal au cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi), ce facteur de 20 % représentant une moyenne établie selon les résultats obtenus en utilisant le modèle Black-Scholes au cours des dernières années. La valeur obtenue en utilisant le facteur de 20 % représente donc une valeur historique pour fin de comparaison par rapport au groupe de référence mais ne correspond pas à la valeur Black-Scholes déclarée à la note 21 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2019. La Société considère que cette méthode d'évaluation des Options reflète adéquatement l'évolution de la rémunération des Hauts dirigeants visés et facilite la comparaison avec le groupe de référence.

### Régime d'UAR

Les UAR permettent à leur titulaire de recevoir des Actions de la Société, ou à la discrétion de la Société, l'équivalent, en tout ou en partie, en espèces à la date d'acquisition. Chaque octroi comporte trois (3) niveaux d'UAR, selon l'atteinte de certains objectifs de rendement financier déterminés annuellement par le comité des ressources humaines et approuvés par le Conseil d'administration.

Il y a présentement cinq (5) objectifs annuels qui servent à déterminer le niveau d'UAR atteint. Ils sont fondés sur le rendement de l'avoire des actionnaires de la Société (« RAA ») par rapport à trois (3) niveaux cibles préétablis et sur la croissance du bénéfice par action de la Société (« CBA ») par rapport à un groupe de référence composé de ses deux (2) principaux concurrents, nommément, Les Compagnies Loblaw Limitée et Empire Company Limited.

Le niveau d'UAR atteint est déterminé trois (3) ans après leur octroi sur la base des cinq (5) critères de performance annuels mentionnés ci-dessus (c'est-à-dire sur un total de 15 critères de performance pour les trois (3) années de leur durée), calculé de la façon suivante à la fin de la troisième année :

- i) Niveau 1 = atteinte d'au moins quatre (4) des 15 critères de performance;
- ii) Niveau 2 = atteinte d'au moins huit (8) des 15 critères de performance; et
- iii) Niveau 3 = atteinte d'au moins 12 des 15 critères de performance.

Si le Niveau 1 n'est pas atteint trois (3) ans après l'octroi des UAR, les détenteurs d'UAR ne recevront pas de paiement pour l'octroi en question.

Annuellement, le comité des ressources humaines revoit les objectifs et les critères du Régime d'UAR afin qu'ils soient établis à des niveaux élevés de performance tout en étant atteignables. En 2019, le Conseil d'administration de la Société, sur recommandation du comité des



ressources humaines, a ajusté les niveaux cibles du RAA par rapport à 2018 pour tenir compte de l'augmentation significative des capitaux propres à la suite de l'acquisition par la Société du Groupe Jean Coutu le 11 mai 2018 (la « Transaction »). La Société considère que les critères de performance fixés en vertu du Régime d'UAR, incitent les dirigeants à se dépasser, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance, tout en restant réalistes et atteignables afin d'éviter la prise de risques indue.

En 2019, les objectifs des UAR ont été déterminés selon les cinq (5) critères suivants :

- RAA plus élevé que 11 %;
- RAA plus élevé que 11,5 %;
- RAA plus élevé que 12 %;
- CBA plus élevée que celle de Les Compagnies Loblaw Limitée; et
- CBA plus élevée que celle de Empire Company Limited.

Au cours des années précédentes, les objectifs des UAR étaient déterminés selon les mêmes critères relatifs au CBA alors que les critères relatifs au RAA étaient les suivants :

2018	2017
<ul style="list-style-type: none"><li>• RAA plus élevé que 13 %;</li><li>• RAA plus élevé que 14 %;</li><li>• RAA plus élevé que 15 %.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• RAA plus élevé que 20,5 %;</li><li>• RAA plus élevé que 21,5 %;</li><li>• RAA plus élevé que 22 %.</li></ul>

Il est à noter que le nombre d'UAR octroyées est calculé en fonction d'un pourcentage de la classe salariale du Haut dirigeant visé divisé par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi d'UAR sauf pour monsieur La Flèche à l'égard duquel le nombre d'UAR est calculé en fonction d'un pourcentage du salaire prévu dans son contrat d'emploi (pour plus de détails à propos du contrat d'emploi de monsieur La Flèche, se référer à la rubrique « Contrats d'emploi » à la page 32 de la présente Circulaire).

Afin de déterminer la juste valeur d'attribution pour fin de rémunération de tout octroi régulier d'UAR, la Société utilise le niveau cible à atteindre, soit le Niveau 2. La Société considère donc que l'utilisation du niveau cible dans l'évaluation des UAR reflète plus adéquatement leur valeur.

#### Autre information

Les autres modalités du Régime d'options et du Régime d'UAR sont plus amplement décrites sous la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions (Régime d'Options) » à la page 44 de la présente Circulaire et sous la rubrique « Régime d'unités d'actions au rendement (Régime d'UAR) » à la page 46 de la présente Circulaire. Plus de détails sur les octrois d'Options et d'UAR en 2019 apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice financier 2019 » à la page 36 de la présente Circulaire.

## RÉGIMES DE RETRAITE

Les régimes de retraite de la Société visent à offrir aux dirigeants des prestations de retraite raisonnables et permettent de les récompenser pour leurs années de service. Les dirigeants ont commencé à

contribuer au régime de retraite à prestations déterminées de base à partir de l'exercice financier 2015.

Les prestations de retraite de monsieur La Flèche proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux à prestations déterminées. Le régime de base est contributif alors que le régime supplémentaire est non-contributif. En 2018, en vertu d'un amendement à son contrat d'emploi, les prestations de retraite de monsieur La Flèche ont été augmentées à la suite d'une revue de l'ensemble de sa rémunération par PCI. Les deux (2) régimes, combinés, procurent une rente égale à deux pourcent (2 %) du salaire moyen final, multiplié par le nombre d'années de service créditées. Le salaire moyen final est défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par monsieur La Flèche durant les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés et, relativement aux années de service créditées à compter du 15 avril 2008, des bonis payés à monsieur La Flèche (jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de base). La rente payable est en sus des régimes d'État et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels. Monsieur La Flèche peut choisir une retraite anticipée dès maintenant; la rente relative aux années de service avant 2017 est alors réduite de 0,5 % pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où monsieur La Flèche atteint l'âge de 60 ans et la rente relative aux années de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 est réduite de 5/12 de un pourcent (1 %) pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où monsieur La Flèche atteint l'âge de 62 ans. Nonobstant ce qui précède, la rente de monsieur La Flèche est limitée à une rente annuelle maximale de 1 million de dollars pour une retraite à 63 ans ou après. Si monsieur La Flèche prend sa retraite avant l'âge de 63 ans, la rente annuelle maximale sera réduite de 5/12 de un pourcent (1 %) pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où monsieur La Flèche atteint l'âge de 63 ans.

Les prestations de retraite de messieurs Thibault, Bourbonnière et Boulanger proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux à prestations déterminées; le régime de base est contributif alors que le régime supplémentaire est non-contributif. Les deux (2) régimes, combinés, procurent une rente égale à deux pourcent (2 %) du salaire moyen final, multiplié par le nombre d'années de service créditées, le salaire moyen final étant défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par chaque Haut dirigeant visés durant les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés. La rente payable est en sus des régimes d'état et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels. Ces Hauts dirigeants visés peuvent choisir une retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans; la rente relative aux années de service avant 2017 est alors réduite de 0,5 % pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où le Haut dirigeant visé atteint l'âge de 60 ans et la rente relative aux années de service à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 est réduite de 5/12 de un pourcent (1 %) pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où le Haut dirigeant visé atteint l'âge de 62 ans.

Les prestations de retraite de monsieur Fortino proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux à prestations déterminées; le régime de base est contributif alors que le régime supplémentaire est non-contributif. Les deux (2) régimes, combinés, procurent une rente égale à 1,6 % du salaire moyen final moins 1,5 % de la rente du Régime de pensions du Canada, multiplié

par le nombre d'années de service créditées, le salaire moyen final étant défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par monsieur Fortino durant les 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. La rente payable est en sus des régimes d'état et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels. Toutefois, dans le cas du régime supplémentaire, la rente est payable en cinq (5) versements annuels de valeur équivalente à la rente viagère. Monsieur Fortino peut choisir une retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans et recevoir une rente rajustée à la baisse de valeur actuarielle équivalente à celle de la rente normale.

Les prestations de retraite de monsieur Coutu proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux (2) à prestations déterminées; ces régimes sont non-contributifs. Les deux (2) régimes combinés procurent une rente égale à deux pourcent (2 %) du salaire moyen final, multiplié par le nombre d'années de service crédité, la rente du régime supplémentaire étant réduite pour tenir compte du mode de versement et de l'indexation de la rente du régime de base. Le salaire moyen final est défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par monsieur Coutu durant les trois (3) années consécutives les mieux rémunérées. La rente payable est en sus des régimes d'état et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 60 versements mensuels et réversibles au conjoint, à 67 % dans le cas de la rente du régime de base et à 60 % dans le cas de la rente du régime supplémentaire. Monsieur Coutu peut choisir une retraite anticipée; la rente n'est alors pas réduite puisqu'il est âgé de plus de 60 ans. La rente du régime de base est augmentée annuellement pendant la retraite selon la hausse des prix à la consommation; la rente du régime supplémentaire n'est pas indexée. Monsieur Coutu a pris sa retraite le 10 juillet 2019.

---

## AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES ACCESSOIRES

Les Hauts dirigeants visés bénéficient également d'avantages sociaux semblables à ce qui est offert à des dirigeants de pareil niveau comprenant une couverture de soins de santé et de soins dentaires, d'invalidité de courte et longue durées et d'assurance-vie. Les coûts de ces avantages sociaux sont à la charge de la Société, à l'exception du coût de l'invalidité longue durée et des régimes optionnels qui sont à la charge de chacun des Hauts dirigeants visés. La Société fournit, à ses frais, une automobile de fonction à chacun des Hauts dirigeants visés.

---

## CONTRATS D'EMPLOI

Le président et chef de la direction, monsieur Eric R. La Flèche, le vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale, monsieur Carmine Fortino, et l'ancien président du Groupe Jean Coutu, monsieur François J. Coutu, sont les seuls Hauts dirigeants visés à avoir un contrat d'emploi écrit avec la Société.

Le contrat de monsieur La Flèche, tel qu'amendé de temps à autre, est entré en vigueur le 15 avril 2008 pour une durée indéterminée et

fixe les termes et modalités de sa rémunération à titre de président et chef de la direction.

Le contrat de monsieur Fortino, entré en vigueur le 2 septembre 2014, est lui aussi d'une durée indéterminée et établit les termes et modalités de sa rémunération à titre de vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale.

Le contrat d'emploi de monsieur Coutu est entré en vigueur le 17 octobre 2015 pour une durée de trois (3) ans, renouvelable au gré des parties et établit les termes et modalités de sa rémunération à titre de président du Groupe Jean Coutu. Le contrat a été amendé lors de la Transaction et la durée du contrat a été prolongée au 31 mai 2019, mais monsieur Coutu est resté à l'emploi de la Société jusqu'au 10 juillet 2019, moment auquel il a pris sa retraite. Tel que prévu dans son contrat d'emploi amendé, une entente de consultant a été conclue entre monsieur Coutu et la Société, laquelle a débuté le 11 juillet 2019 et se terminera le 31 mai 2020.

Aux termes de son contrat d'emploi, monsieur La Flèche est éligible au RIA jusqu'à un maximum de 150 % de son salaire de base à titre de président et chef de la direction de la Société. Il bénéficie aussi d'une participation plus importante au Régime d'options de la Société égale à cinq (5) fois son salaire de base divisé par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi d'Options.

Le contrat d'emploi de monsieur La Flèche a été amendé en 2018 à la suite de la Transaction afin d'établir entre autres, une participation augmentée dans le Régime d'UAR, exprimée en pourcentage de son salaire de base: de 60% à 90% pour le Niveau 1, de 90% à 120% pour le Niveau 2 et de 120% à 150% pour le Niveau 3. Aucun changement n'a été apporté aux règles d'attribution d'Options de son RILT.

Selon le contrat d'emploi de monsieur Fortino, les octrois d'Options et d'UAR suivent la politique normale d'octroi de la Société.

Les modalités d'exercice des Options et des UAR de messieurs La Flèche et Fortino sont les mêmes que les modalités d'exercice des Options et des UAR octroyées en vertu des Régimes. Les critères de performance pour les UAR octroyées à messieurs La Flèche et Fortino sont les mêmes que ceux décrits sous la rubrique « Régime d'intéressement à long terme (RILT) » à la page 30 de la présente Circulaire.

Aux termes de son contrat d'emploi amendé, monsieur Coutu a renoncé à sa participation au RILT et, en conséquence, ne reçoit pas d'Options ni d'UAR. Il a cependant maintenu sa participation au RIA selon les modalités décrites dans la section « Régime d'intéressement annuel (RIA) » à la page 29 de la présente Circulaire.

Pour les autres modalités particulières applicables à messieurs La Flèche et Fortino, il faut se référer à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle » à la page 47 de la présente Circulaire.

## 5.11 Détention minimale d'actions et d'UAR par les Haut dirigeants visés

Les Hauts dirigeants visés et les autres membres de la direction doivent détenir un certain nombre d'Actions et d'UAR de la Société excepté monsieur François J. Coutu puisqu'aux termes de son contrat d'emploi, il ne participe pas au RILT.

Le président et chef de la direction doit détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à cinq (5) fois son salaire de base annuel. Les vice-présidents exécutifs et autres dirigeants ayant des fonctions équivalentes doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à deux (2) fois leur salaire de base annuel. Les vice-présidents principaux doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à une fois et demie (1½) leur salaire de base annuel. Les autres membres de la direction doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à une (1) fois leur salaire de base annuel. L'exigence de détention minimale doit être remplie au plus tard cinq (5) ans suivant la date où il est permis à chacun d'entre eux de lever une Option pour la première fois en vertu du Régime d'options ou trois (3) ans suivant l'entrée en fonction du Haut dirigeant visé si ce dernier occupait auparavant un poste de

direction au sein de la Société. Tout détenteur d'UAR et d'Options devra conserver une portion des Actions qu'il recevra à la date d'acquisition ou à la date d'exercice, selon le cas, s'il n'a pas encore rempli cette exigence de détention minimale. Le président et chef de la direction doit continuer de détenir des Actions et des UAR selon les exigences ci-avant mentionnées pendant un (1) an après sa démission ou son départ à la retraite. Quant aux autres Hauts dirigeants visés, cette période de détention après la démission ou la retraite est d'une durée de six (6) mois.

Le tableau suivant indique pour chacun des Hauts dirigeants visés la valeur des Actions et des UAR détenues ainsi qu'une confirmation du respect de l'exigence minimale de détention. Conformément à sa politique, la Société tient compte des deux (2) éléments suivants dans la détermination du respect de cette exigence : i) les Actions de la Société détenues par chaque Haut dirigeant visé; et ii) la moitié des UAR octroyées mais non encore acquises selon le niveau correspondant aux objectifs estimés comme ayant été atteints au moment de cette détermination.

Nom	Exigence de détention minimale	Valeur des titres détenus à la fin de l'exercice financier <sup>(1)</sup>	Valeur des titres exprimée en multiple du salaire de base <sup>(2)</sup>	Détention minimale rencontrée
Eric R. La Flèche	5 x salaire de base	17 776 806 \$	17,78	✓
François Thibault	2 x salaire de base	2 259 011 \$	4,38	✓
Christian Bourbonnière	2 x salaire de base	2 758 311 \$	5,45	✓
Carmine Fortino	2 x salaire de base	2 038 432 \$	3,76	✓
Serge Boulanger	1,5 x salaire de base	1 809 977 \$	4,78	✓

Notes :

- (1) Valeur calculée en utilisant le cours de clôture au 27 septembre 2019 (57,91 \$).
- (2) Le multiple du salaire de base a été calculé à l'aide du salaire de base mentionné dans le tableau sommaire de la rémunération apparaissant à la rubrique « Rémunération pour l'exercice financier 2019 » à la page 40 de la présente Circulaire.

Le tableau suivant présente la valeur monétaire de l'avoir fondé sur des titres de capitaux propres de la Société de chaque Haut dirigeant visé, selon le cours de clôture au 27 septembre 2019 (57,91 \$). Plus de détails quant aux Options et aux UAR détenues par les Hauts

dirigeants visés apparaissent à la rubrique « Attributions à base d'actions et d'options en cours » à la page 41 de la présente Circulaire.

Nom	Valeur des Actions détenues (\$)	Valeur des Options dans le cours non exercées (\$)		Valeur des UAR non-acquises (\$)	Total (\$)
		Acquises	Non-acquises		
Eric R. La Flèche	15 429 425	7 962 369	7 990 245	4 694 764	36 076 802
François Thibault	1 459 564	1 324 424	1 499 432	1 598 895	5 882 315
Christian Bourbonnière	2 074 684	546 608	1 629 068	1 367 255	5 617 615
Carmine Fortino	1 158 200	795 783	1 573 913	1 760 464	5 288 360
Serge Boulanger	1 494 078	231 947	667 904	631 798	3 025 728

## 5.12 Décisions concernant la rémunération pour l'exercice financier 2019

### FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE FINANCIER 2019

La Société a réalisé en 2019 de bons résultats financiers et opérationnels malgré un environnement très concurrentiel, avec une augmentation du chiffre d'affaires total, du bénéfice opérationnel et du bénéfice net.

La Société a complété l'acquisition du Groupe Jean Coutu le 11 mai 2018. Conséquemment, les résultats financiers pour l'exercice financier 2018 de Groupe Jean Coutu ont été consolidés dans ceux de la Société pour une période d'un peu plus de 20 semaines tandis que ceux pour l'exercice financier 2019 incluent les résultats du Groupe Jean Coutu pour l'ensemble de l'exercice financier.

Le chiffre d'affaires a atteint 16 767,5 millions de dollars en 2019 comparativement à 14 383,4 millions de dollars en 2018, représentant ainsi une hausse de 16,6 %. En excluant les revenus générés par Groupe Jean Coutu, le chiffre d'affaires pour l'exercice financier 2019 a augmenté de 3,2 %.

Le bénéfice net pour l'exercice financier 2019 a atteint 714,4 millions de dollars, représentant une baisse de 58,4 %, tandis que le bénéfice net dilué par action a été de 2,78 \$, soit une baisse de 61,2 % par rapport à 2018. Le bénéfice net ajusté\* pour l'exercice financier 2019 a été de 731,6 millions de dollars, représentant une hausse de 26,3 % par rapport à 2018, alors que le bénéfice net dilué par action ajusté\* a été de 2,84 \$, soit une hausse de 17,8 % par rapport à 2018.

Pour plus de détails sur les ajustements au bénéfice net, veuillez vous référer à la rubrique « ajustements au bénéfice net » à la page 17 du Rapport annuel.

L'augmentation des ventes et de la rentabilité est imputable aux stratégies de commercialisation de la Société, à ses investissements dans le réseau de détail et à une exécution efficace par ses équipes.

### SALAIRE DE BASE POUR L'EXERCICE FINANCIER 2019

Le salaire de base de chacun des Hauts dirigeants visés a été déterminé selon les facteurs mentionnés à la rubrique « Salaire de base », à la page 29 de la présente Circulaire. Le comité des ressources humaines est satisfait du fait que les salaires de base sont adéquats par rapport au groupe de référence.

### RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL POUR L'EXERCICE FINANCIER 2019

Sauf approbation du Conseil d'administration, aucune somme n'est payable aux termes du RIA si les seuils de rendement minimum ne sont pas atteints. Les objectifs devant être atteints en vertu du RIA pour l'exercice financier 2019 étaient les suivants :

Nom	Objectifs corporatifs <sup>(1)</sup>		Objectifs divisionnaires <sup>(1)</sup>						Objectifs personnels ou sectoriels
	Minimum	Maximum	Division Québec		Division Ontario		Division Pharmaceutique		
			Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
Eric R. La Flèche	96 %	105 %	96 %	103 %	96 %	103 %	96 %	103 %	Divers objectifs de nature financière, stratégique ou commerciale touchant le secteur spécifique dont le Haut dirigeant visé a la charge tels que : l'atteinte et le dépassement d'objectifs de ventes, de satisfaction de la clientèle, d'économies, de contribution, de planification de la relève et de déploiement avec succès d'initiatives opérationnelles significatives.
François Thibault	96 %	103 %	96 %	103 %	96 %	103 %	96 %	103 %	
Christian Bourbonnière	96 %	103 %	96 %	103 %	—	—	—	—	
Carmine Fortino	96 %	103 %	—	—	96 %	103 %	—	—	
Serge Boulanger	96 %	103 %	96 %	103 %	96 %	103 %	96 %	103 %	
François J. Coutu	96 %	104 %	—	—	—	—	96 %	103 %	

Note :

(1) Les objectifs sont établis en pourcentage du bénéfice net ajusté\* budgété ou des contributions divisionnaires budgétées.

\* Ces mesures sont présentées à titre d'information relative, elles n'ont pas de sens normalisé selon les IFRS et elles ne peuvent être comparées à des mesures du même type présentées par d'autres sociétés publiques. Pour plus de détails sur le calcul du bénéfice net ajusté, veuillez vous référer aux États financiers annuels consolidés pour l'exercice financier terminé le 28 septembre 2019 qui se retrouvent au Rapport annuel.

## Objectifs corporatifs

Le tableau qui suit décrit le pourcentage du salaire de base constituant la prime que chaque Haut dirigeant visé toucherait selon l'atteinte de certains seuils quant à l'objectif corporatif relié au

bénéfice net ajusté aux fins de la rémunération\* ainsi que le résultat atteint pour l'exercice 2019.

Nom	Seuil minimum 671,8 M\$	Cible 699,8 M\$	Seuil maximum 720,8 M\$(1)	Résultat atteint 731,6M\$
Eric R. La Flèche	36 %	60 %	90 %	84 %
François Thibault	20 %	37,5 %	50 %	50 %
Christian Bourbonnière	12 %	22,5 %	30 %	30 %
Carmine Fortino	12 %	22,5 %	30 %	30 %
Serge Boulanger	12 %	22,5 %	30 %	30 %
François J. Coutu	16 %	28 %	40 %	40 %

Note :

- (1) Il s'agit du seuil maximum pour tous les Hauts dirigeants visés, à l'exception de M. La Flèche et M. Coutu. Le seuil maximum pour M. La Flèche est de 734,8M\$ et de 727,8 M\$ pour M. Coutu. Si le seuil maximum est dépassé, les Hauts dirigeants visés recevront en prime le même pourcentage de leur salaire de base que si le seuil maximum avait été atteint.

## Objectifs divisionnaires

Le tableau qui suit décrit le pourcentage du salaire de base constituant la prime que chaque Haut dirigeant visé toucherait selon l'atteinte de certains seuils quant aux objectifs divisionnaires ainsi que

le résultat atteint pour l'exercice 2019. Pour des raisons de confidentialité plus amplement décrites à la fin de la présente rubrique, la Société ne divulgue pas le montant des cibles.

Nom	Seuil minimum	Cible	Seuil maximum(1)	Seuil atteint
Eric R. La Flèche	12 %	22,5 %	30 %	30 %
François Thibault	12 %	22,5 %	30 %	30 %
Christian Bourbonnière	20 %	37,5 %	50 %	50 %
Carmine Fortino	20 %	37,5 %	50 %	50 %
Serge Boulanger	6 %	11 %	15 %	15 %
François J. Coutu	24 %	44 %	60 %	60 %

Note :

- (1) Si le seuil maximum est dépassé, les Hauts dirigeants visés recevront le même pourcentage de leur salaire de base que si le seuil maximum avait été atteint.

## Objectifs personnels ou sectoriels

Les Hauts dirigeants visés peuvent toucher une prime allant jusqu'à un maximum variant entre 20 % et 35 % de leur salaire de base pour l'atteinte de tous leurs objectifs personnels ou sectoriels. Il n'y a pas de niveau cible pour les objectifs ou sectoriels.

### Ajustements

Le comité des ressources humaines, sur recommandation du président et chef de la direction, ainsi que le Conseil d'administration à l'égard du président et chef de la direction ainsi que du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, ont

accordé aux Hauts dirigeants visés des ajustements mineurs à leur rémunération en vertu du RIA à l'égard de certains objectifs divisionnaires et sectoriels totalisant 7 684 \$ puisqu'il a été déterminé que ces objectifs avaient été substantiellement atteints.

### Prime gagnée

Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés, la prime cible, la prime maximale et la prime gagnée durant l'exercice financier 2019 :

\* Ces mesures sont présentées à titre d'information relative, elles n'ont pas de sens normalisé selon les IFRS et elles ne peuvent être comparées à des mesures du même type présentées par d'autres sociétés publiques. Pour plus de détails sur le calcul du bénéfice net ajusté, veuillez vous référer aux États financiers annuels consolidés pour l'exercice financier terminé le 28 septembre 2019 qui se retrouvent au Rapport annuel.

Nom	Prime cible en % du salaire	Prime maximale en % du salaire	Prime gagnée en % du salaire	Prime gagnée (\$) <sup>(1)</sup>
Eric R. La Flèche	100 %	150 %	139,4 %	1 393 800
François Thibault	75 %	100 %	96,4 %	501 280
Christian Bourbonnière	75 %	100 %	100 %	511 000
Carmine Fortino	75 %	100 %	99 %	563 539
Serge Boulanger	50 %	75 %	67,3 %	256 413
François J. Coutu	100 %	135 %	131,6 %	1 053 981

Note :

(1) La prime est calculée en fonction du salaire de base en vigueur le 1er janvier 2019 et par la suite, si des ajustements sont apportés au salaire en cours d'année.

### Objectifs non-divulgués

La Société ne donne pas d'autres détails sur les objectifs du RIA puisqu'il s'agit d'informations confidentielles de nature stratégique dont la communication serait gravement préjudiciable à ses intérêts. En effet, la Société ne divulgue pas publiquement l'ensemble de ses objectifs budgétaires et ne désire pas donner d'informations prospectives. De plus, les objectifs divisionnaires et personnels ou sectoriels sont alignés sur les principales priorités de la division et consistent en des cibles financières et des projets spécifiques de nature stratégique qui peuvent ne pas avoir été complétés et dont la divulgation serait susceptible de nuire à leur réalisation. Finalement, la Société a comme politique de ne pas divulguer de l'information sur une base non consolidée. Par conséquent, elle ne peut divulguer

d'autres informations sur les objectifs divisionnaires et personnels ou sectoriels. La Société considère que les objectifs de performance fixés en vertu du RIA qui ne sont pas entièrement divulgués sont situés à un niveau suffisamment élevé afin d'inciter les Hauts dirigeants visés à se dépasser, tout en étant atteignable, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

Le pourcentage de la rémunération cible relié à des objectifs non divulgués pour l'exercice financier 2019 est le suivant pour chacun des Hauts dirigeants visés :

Nom et poste principal	Pourcentage de la rémunération cible attribuable aux objectifs non divulgués
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	13 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	16 %
Christian Bourbonnière Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	24 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale	24 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	18 %
François J. Coutu Ancien Président, Groupe Jean Coutu	48 %

### RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME POUR L'EXERCICE FINANCIER 2019

Les attributions d'Options et d'UAR octroyées au cours de l'exercice financier 2019 ont été déterminées selon les facteurs décrits à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme (RILT) » à la page 30 de la présente Circulaire. Au cours de l'exercice financier 2019, monsieur Fortino a reçu un octroi spécial d'UAR afin de reconnaître ses responsabilités supplémentaires par rapport à la chaîne d'approvisionnement nationale.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés,

le pourcentage de la classe salariale ou, selon le cas, du salaire qui a été utilisé afin de déterminer le nombre d'UAR octroyées par niveau ainsi que le nombre d'UAR octroyées par niveau et la valeur de ces UAR pour l'exercice financier 2019. Les UAR ont été octroyées aux Hauts dirigeants visés le 31 janvier 2019 et le niveau atteint sera déterminé en janvier 2022 au moment où elles seront acquittées. Quatre (4) des cinq (5) critères de performance ont été atteints pour l'année financière 2019.

Nom	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
	% du salaire <sup>(1)</sup>	Nombre d'UAR <sup>(2)</sup>	Valeur (\$) <sup>(3)</sup>	% du salaire <sup>(1)</sup>	Nombre d'UAR <sup>(2)</sup>	Valeur (\$) <sup>(3)</sup>	% du salaire <sup>(1)</sup>	Nombre d'UAR <sup>(2)</sup>	Valeur (\$) <sup>(3)</sup>
Eric R. La Flèche	90 %	18 940	899 839	120 %	25 260	1 200 103	150 %	31 570	1 499 891
François Thibault	50 %	5 530	262 730	75 %	8 290	393 858	100 %	11 050	524 986
Christian Bourbonnière	50 %	5 530	262 730	75 %	8 290	393 858	100 %	11 050	524 986
Carmine Fortino	50 %	6 050	287 436	75 %	9 080	431 391	100 %	12 100	574 871
	—	4 000	190 040	—	6 000	285 060	—	8 000	380 080
Serge Boulanger	30 %	2 370	112 599	45 %	3 550	168 661	60 %	4 740	225 197

Notes :

- (1) Pourcentage de la classe salariale ou du salaire, selon le cas.
- (2) Le nombre d'UAR indiqué par niveau n'est pas cumulatif.
- (3) Valeur calculée en utilisant le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi de janvier 2019 (47,51 \$).

Le tableau suivant présente pour chacun des Hauts dirigeants visés les détails quant aux octrois d'Options pour l'exercice financier 2019 :

Nom	Date de l'attribution	Titres sous-jacents	Date d'expiration	Valeur des Options (\$) <sup>(1)</sup>
Eric R. La Flèche	31 janvier 2019	105 200	30 janvier 2026	999 610
François Thibault	31 janvier 2019	19 300	30 janvier 2026	183 389
Christian Bourbonnière	31 janvier 2019	19 300	30 janvier 2026	183 389
Carmine Fortino	31 janvier 2019	21 200	30 janvier 2026	201 442
Serge Boulanger	31 janvier 2019	7 900	30 janvier 2026	75 066

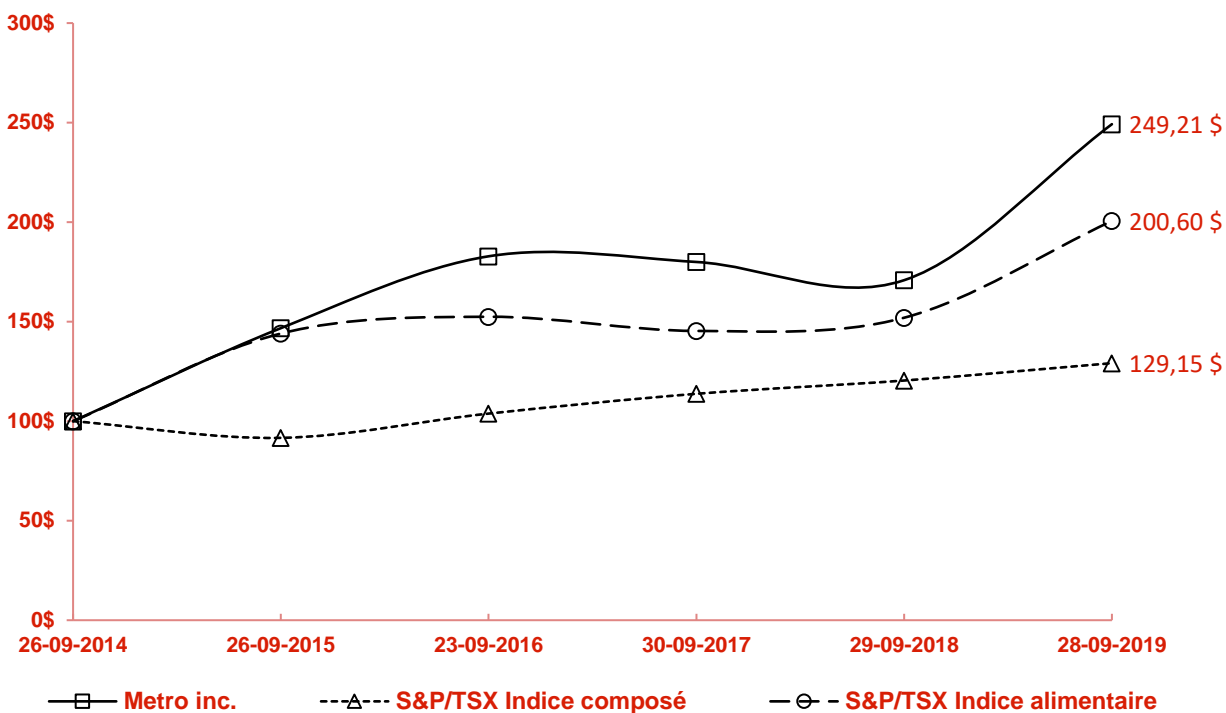
Note :

- (1) Valeur égale à 20 % du résultat obtenu en multipliant le nombre d'Actions sous-jacents par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi soit 47,51 \$. Pour plus de détails sur la méthode de calcul, se référer à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme (RILT) » à la page 30 de la présente Circulaire.

## 5.13 Représentation graphique de la performance

Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des Actions de la Société comparativement au rendement total de l'indice composé S&P/TSX et à celui de l'indice

alimentaire S&P/TSX pour la période du 26 septembre 2014 au 28 septembre 2019.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Metro inc.	100,00	146,74	182,84	179,98	170,83	249,21
S&P/TSX Indice composé	100,00	91,62	103,81	113,74	120,43	129,15
S&P/TSX Indice alimentaire	100,00	144,03	152,46	145,34	151,98	200,60

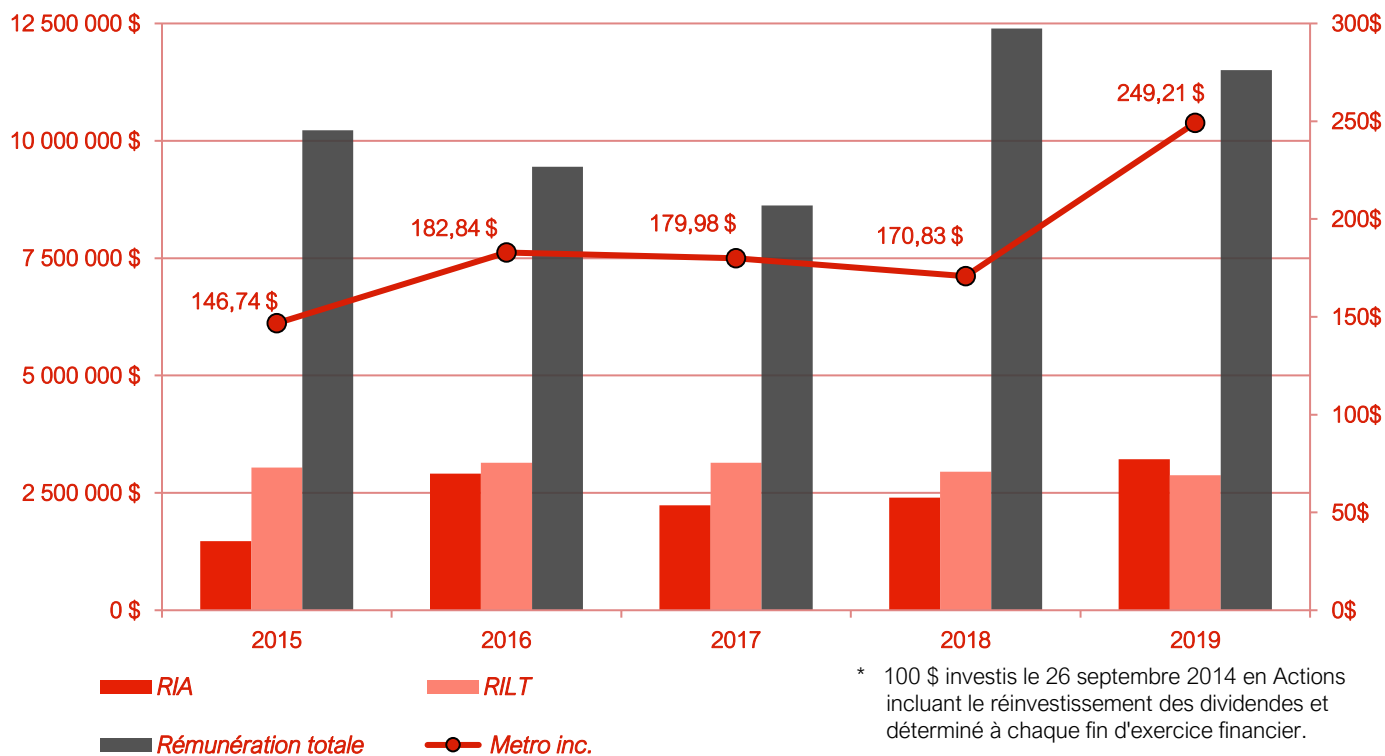


Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des Actions de la Société, avec réinvestissement des dividendes, comparativement à la rémunération

totale annuelle des Hauts dirigeants visés\* pour la période de 2015 à 2019.

### Rémunération

Valeur\*



Tel que le démontre ce graphique, la rémunération totale a légèrement diminué entre 2015 et 2016, alors que le rendement de l'Action a augmenté au cours de cette période. En 2017, la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés ainsi que le rendement de l'Action ont tous les deux légèrement baissés comparativement à 2016. Toutefois, la baisse du rendement de l'Action a été moindre que celle de la rémunération annuelle des Hauts dirigeants visés. En 2018, le rendement total de l'Action a légèrement diminué alors que la rémunération totale a augmenté. Cette hausse de la rémunération est principalement attribuable aux changements apportés au régime de retraite du président et chef de la direction, lesquels ont occasionnés une charge non-récurrente de 1,976 millions de dollars, et à un octroi spécial d'UAR relativement à la Transaction. Sans cette charge non-récurrente et cet octroi spécial, la rémunération en 2018 de monsieur La Flèche n'aurait été que légèrement plus élevée qu'en 2017. En 2019, les charges de rémunération ont augmenté à un taux similaire à celui de 2018 si l'on exclut les charges non-récurrente engagées en 2018. Le rendement de l'Action a augmenté de plus de 45 % au cours de cette période. Entre 2015 et 2019, la rémunération annuelle totale des Hauts dirigeants visés est passée de 10,2 millions de dollars à 11,5 millions de dollars. Le cours de l'Action est passé de 35,73 \$, en 2015, à

57,91\$, en 2019.

Il est à noter que la rémunération décrite dans le graphique ci-dessus ne représente pas la rémunération réalisée par les Hauts dirigeants visés entre les années 2015 et 2019 mais plutôt la rémunération accordée aux dirigeants mentionnés dans le tableau sommaire de la rémunération apparaissant dans chacune des circulaires des années 2015 à 2019. Il est important de noter que certaines des valeurs utilisées dans les circulaires pourraient être différentes que celles apparaissant dans la présente Circulaire puisque la Société utilise depuis 2016 le Niveau 2 des UAR octroyées, plutôt que le Niveau 1, afin d'évaluer les UAR, jugeant que le Niveau 2 reflète plus adéquatement la valeur des UAR, puisque ce niveau correspond à la cible devant être atteinte.

Plus de détails quant aux éléments composant la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés apparaissent dans la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » ci-après.

La rémunération globale versée aux Hauts dirigeants visés durant l'exercice financier 2019 a représenté 1,61 % du bénéfice net et 0,08 % de la capitalisation boursière.

\* Le graphique ne tient pas compte de la rémunération de M. Coutu qui a pris sa retraite en 2019 et dont la rémunération au cours de la période 2017 – 2019 n'est pas représentative de la rémunération offerte par la Société aux Hauts dirigeants visés, pour les raisons suivantes :

- i) Pendant la majeure partie de cette période, sa rémunération provenait du Groupe Jean Coutu avant l'acquisition par la Société; et
- ii) En 2019, en plus de sa rémunération en tant qu'employé, M. Coutu a également reçu des honoraires en tant qu'administrateur et consultant.

## 6. Rémunération pour l'exercice financier 2019

### 6.1 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération des Hauts dirigeants visés pour les exercices financiers terminés le 28 septembre 2019, le 29 septembre 2018 et le 30 septembre 2017.

Nom et poste principal	Exercice financier	Salaire (\$)	Attributions à base d'Actions (\$) <sup>(2)</sup>	Attributions à base d'Options (\$) <sup>(3)</sup>	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions /Plans incitatifs annuels (\$)	Valeur du plan de retraite (\$) <sup>(4)</sup>	Autre rémunération (\$) <sup>(5)</sup>	Rémunération totale (\$)
<b>Eric R. La Flèche</b> Président et chef de la direction	2019	1 000 000 <sup>(1)</sup>	1 200 103	999 610	1 393 800	359 000	5 525	4 958 038
	2018	932 212	1 491 638 <sup>(6)</sup>	899 758	1 025 733	2 226 000 <sup>(7)</sup>	5 387	6 580 728
	2017	891 827	787 301	874 600	912 100	52 000	7 456	3 525 284
<b>François Thibault</b> Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	2019	515 962	393 858	183 389	501 280	135 000	2 985	1 732 473
	2018	502 500	539 608 <sup>(6)</sup>	175 342	397 096	123 000	3 148	1 740 694
	2017	502 366	249 828	174 598	393 878	136 000	3 232	1 459 903
<b>Christian Bourbonnière</b> Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	2019	505 914	393 858	183 389	511 000	141 000	3 028	1 738 188
	2018	493 500	374 968	175 342	305 096	147 000	3 097	1 499 003
	2017	492 655	249 828	174 598	314 765	87 000	3 171	1 322 018
<b>Carmine Fortino</b> Vice-président exécutif, chef de la division de l'Ontario et de la chaîne d'approvisionnement nationale	2019	542 278	716 451 <sup>(8)</sup>	201 442	563 539	97 000	3 111	2 123 821
	2018	533 175	374 968	175 342	480 613	96 000	3 086	1 663 184
	2017	532 630	249 828	174 598	394 600	74 000	3 165	1 428 822
<b>Serge Boulanger</b> Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	2019	378 578	168 661	75 066	256 413	76 000	2 284	957 001
	2018	369 500	168 756	74 911	193 105	100 000	2 343	908 615
	2017	367 077	131 150	74 828	220 666	91 000	2 389	887 110
<b>François J. Coutu</b> Ancien Président, Groupe Jean Coutu	2019	609 970	—	—	1 053 981	51 000	179 646 <sup>(9)</sup>	1 830 156
	2018	1 024 201 <sup>(10)</sup>	— <sup>(11)</sup>	— <sup>(11)</sup>	1 205 582 <sup>(10)</sup>	26 000 <sup>(10)</sup>	29 420 <sup>(10)</sup>	2 818 256 <sup>(10)</sup>
	2017	1 003 936 <sup>(12)</sup>	— <sup>(12)</sup>	263 043 <sup>(12)</sup>	961 269 <sup>(12)</sup>	-44 600 <sup>(12)</sup>	— <sup>(12)</sup>	2 183 648 <sup>(12)</sup>

Notes :

- (1) Le contrat d'emploi de M. La Flèche a été amendé en 2018 et prévoit l'augmentation de son salaire de base annuel à 1 million de dollars.
- (2) La valeur des UAR ne constitue pas un montant en espèces reçu par le Haut dirigeant visé. Il s'agit d'une valeur à risque. En effet, le nombre d'UAR peut augmenter ou diminuer si certains objectifs financiers sont atteints et dans certaines circonstances la valeur de ces UAR peut même être nulle. La valeur d'attribution des UAR a été déterminée en utilisant le Niveau 2, qui constitue la cible devant être atteinte. La valeur comptable des UAR considérée aux états financiers consolidés de la Société est différente de la valeur à la date d'attribution décrite dans le tableau ci-dessus. Cette différence s'explique par le fait que, du point de vue des états financiers, la Société considère le nombre maximum d'UAR prévu au Niveau 3 étant donné que les normes comptables applicables à la préparation des états financiers le requièrent. Des informations supplémentaires sur la manière dont la valeur comptable des UAR a été déterminée se trouvent à la note 21 des états financiers consolidés de 2019. Le tableau de la section « Régime d'intéressement à long-terme pour l'exercice financier 2019 » à la page 36 de la présente Circulaire permet de déterminer la valeur comptable des UAR octroyées en 2019 (Niveau 3) ainsi que la différence entre la valeur à la date d'attribution (Niveau 2) et cette valeur comptable.
- (3) La valeur des Options représente une valeur estimative et ne constitue pas un montant en espèces reçu par le Haut dirigeant visé. Il s'agit d'une valeur à risque qui peut même s'avérer nulle, le cas échéant. La valeur d'attribution des Options apparaissant dans le tableau ci-dessus a été déterminée en utilisant un facteur de 20 %. Par ailleurs, la Société effectue le calcul de la valeur comptable des Options en utilisant le modèle Black-Scholes. Des informations supplémentaires sur la manière dont la valeur comptable des Options a été déterminée se retrouvent à la note 21 des états financiers consolidés de 2019. La valeur comptable des Options octroyées en 2019 telle que déterminée selon le modèle Black-Scholes est établie à 6,57 \$ par Option alors que la juste valeur pour fins de divulgation de la rémunération de ces Options dans la présente Circulaire est établie à 9,50 \$ par Options.
- (4) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2019, pour l'exercice financier 2019, du 1er octobre 2017 au 30 septembre 2018, pour l'exercice financier 2018, et du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017, pour l'exercice financier 2017, en tenant compte de tout gain ou perte lié à la variation des salaires. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 23 des états financiers consolidés de 2019.
- (5) À l'exception de M. Coutu, les montants représentent des primes d'assurance-vie payées par la Société pour les Hauts dirigeants visés. La valeur des avantages indirects n'excède pas pour chacun des Hauts dirigeants visés (à l'exception de M. Coutu) 50 000 \$ ou 10 % du total de son salaire de base annuel.
- (6) Ces montants incluent des octrois spéciaux d'UAR en 2018 en reconnaissance de la contribution de MM. La Flèche et Thibault à la Transaction.
- (7) La valeur du régime de retraite de M. La Flèche inclut une charge non-récurrente de 1,976 millions de dollars étant donné les changements apportés à son régime de retraite au cours de l'exercice financier de 2018 prévoyant une pension maximale de 1 million de dollars par année commençant à l'âge de 63 ans.
- (8) Ce montant inclut un octroi spécial d'UAR en 2019 afin de reconnaître les responsabilités supplémentaires de M. Fortino par rapport à la chaîne d'approvisionnement nationale.
- (9) Les autres rémunérations de M. Coutu se détaillent comme suit : rémunération à titre d'administrateur (24 095 \$), frais de consultant (115 130 \$) aux termes d'une entente avec la Société prévoyant que M. Coutu recevra 43 000 \$ par mois en frais à titre de consultant et 40 421 \$ en autre rémunération.

- (10) Cette information provient des dossiers de la Société pour la période allant du 11 mai 2018 à la fin de l'exercice financier 2018 et des dossiers du Groupe Jean Coutu pour la période antérieure au 11 mai 2018. Pour plus d'informations sur les politiques, pratiques et plans ainsi que sur les éléments de rémunération du Groupe Jean Coutu, veuillez vous référer à la circulaire de procuration du Groupe Jean Coutu datée du 26 avril 2017 disponible sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).
- (11) M. Coutu a perdu ses attributions à base d'Options à la clôture de la Transaction.
- (12) Cette information est basée sur la circulaire de procuration du Groupe Jean Coutu datée du 26 avril 2017. Pour plus d'informations sur les politiques, pratiques et plans ainsi que sur les éléments de rémunération du Groupe Jean Coutu, veuillez vous référer à la circulaire de procuration du Groupe Jean Coutu datée du 26 avril 2017 disponible sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)).

## 6.2 Attributions en vertu d'un plan incitatif

### ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS ET D' OPTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente à l'égard de chacun des Hauts dirigeants visés, en date du 28 septembre 2019, les attributions à base d'Options qui n'ont pas été exercées et les attributions à base

d'Actions (en vertu du Régime d'UAR) dont les droits n'ont pas encore été acquis.

Nom	Attributions à base d'Options							Attributions à base d'Actions		
	Titres sous-jacents aux Options non-exercées (nombre)		Prix d'exercice des Options (\$)	Date d'expiration des Options	Valeur des Options dans le cours non-exercées à la fin de l'exercice (\$) <sup>(1)</sup>			Attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre) <sup>(2)</sup>	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) <sup>(3)</sup>	Date d'acquisition
	Acquis	Non-acquis			Acquises	Non-acquises	Total			
Eric R. La Flèche	144 000	36 000	21,90	17 avr. 2021	5 185 440	1 296 360	6 481 800	19 570	1 133 299	26 janv. 2020
	72 420	48 280	35,42	23 avr. 2022	1 628 726	1 085 817	2 714 543	36 240	2 098 658	1 févr. 2021
	43 400	65 100	40,31	27 janv. 2023	763 840	1 145 760	1 909 600	25 260	1 462 807	31 janv. 2022
	21 740	86 960	40,23	25 janv. 2024	384 363	1 537 453	1 921 816	—	—	—
	—	109 300	41,16	31 janv. 2025	—	1 830 775	1 830 775	—	—	—
	—	105 200	47,51	30 janv. 2026	—	1 094 080	1 094 080	—	—	—
<b>Total</b>	<b>281 560</b>	<b>450 840</b>	—	—	<b>7 962 369</b>	<b>7 990 245</b>	<b>15 952 614</b>	<b>81 070</b>	<b>4 694 764</b>	—
François Thibault	21 600	5 400	21,90	17 avr. 2021	777 816	194 454	972 270	6 210	359 621	26 janv. 2020
	14 100	9 400	35,42	23 avr. 2022	317 109	211 406	528 515	13 110	759 200	1 févr. 2021
	8 680	13 020	40,31	27 janv. 2023	152 768	229 152	381 920	8 290	480 074	31 janv. 2022
	4 340	17 360	40,23	25 janv. 2024	76 731	306 925	383 656	—	—	—
	—	21 300	41,16	31 janv. 2025	—	356 775	356 775	—	—	—
	—	19 300	47,51	30 janv. 2026	—	200 720	200 720	—	—	—
<b>Total</b>	<b>48 720</b>	<b>85 780</b>	—	—	<b>1 324 424</b>	<b>1 499 432</b>	<b>2 823 856</b>	<b>27 610</b>	<b>1 598 895</b>	—
Christian Bourbonnière	—	9 000	21,90	17 avr. 2021	—	324 090	324 090	6 210	359 621	26 janv. 2020
	14 100	9 400	35,42	23 avr. 2022	317 109	211 406	528 515	9 110	527 560	1 févr. 2021
	8 680	13 020	40,31	27 janv. 2023	152 768	229 152	381 920	8 290	480 074	31 janv. 2022
	4 340	17 360	40,23	25 janv. 2024	76 731	306 925	383 656	—	—	—
	—	21 300	41,16	31 janv. 2025	—	356 775	356 775	—	—	—
	—	19 300	47,51	30 janv. 2026	—	200 720	200 720	—	—	—
<b>Total</b>	<b>27 120</b>	<b>89 380</b>	—	—	<b>546 608</b>	<b>1 629 068</b>	<b>2 175 676</b>	<b>23 610</b>	<b>1 367 255</b>	—
Carmine Fortino	7 500	7 500	24,69	23 sept. 2021	249 175	249 175	498 350	6 210	359 621	26 janv. 2020
	14 100	9 400	35,42	23 avr. 2022	317 109	211 406	528 515	9 110	527 560	1 févr. 2021
	8 680	13 020	40,31	27 janv. 2023	152 768	229 152	381 920	15 080	873 283	31 janv. 2022
	4 340	17 360	40,23	25 janv. 2024	76 731	306 925	383 656	—	—	—
	—	21 300	41,16	31 janv. 2025	—	356 775	356 775	—	—	—
	—	21 200	47,51	30 janv. 2026	—	220 480	220 480	—	—	—
<b>Total</b>	<b>34 620</b>	<b>89 780</b>	—	—	<b>795 783</b>	<b>1 573 913</b>	<b>2 369 696</b>	<b>30 400</b>	<b>1 760 464</b>	—
Serge Boulanger	—	3 180	21,90	17 avr. 2021	—	114 512	114 512	3 260	188 787	26 janv. 2020
	5 940	3 960	35,42	23 avr. 2022	133 591	89 060	222 651	4 100	237 431	1 févr. 2021
	3 720	5 580	40,31	27 janv. 2023	65 472	98 208	163 680	3 550	205 581	31 janv. 2022
	1 860	7 440	40,23	25 janv. 2024	32 885	131 539	164 424	—	—	—
	—	9 100	41,16	31 janv. 2025	—	152 425	152 425	—	—	—
	—	7 900	47,51	30 janv. 2026	—	82 160	82 160	—	—	—
<b>Total</b>	<b>11 520</b>	<b>37 160</b>	—	—	<b>231 947</b>	<b>667 904</b>	<b>899 852</b>	<b>10 910</b>	<b>631 798</b>	—

Notes :

- (1) Sur la base de la différence entre le cours de clôture de l'Action au 27 septembre 2019 (57,91 \$) et le prix d'exercice des Options.
- (2) Les UAR qui seront acquises en janvier 2020 ont atteint le Niveau 2. Le nombre et la valeur des UAR qui seront acquises en janvier 2021 et en février 2022 ont été déterminés en utilisant le Niveau 2 qui constitue le niveau cible.
- (3) Sur la base du cours de clôture de l'Action au 27 septembre 2019 (57,91 \$). Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme (RILT) » et « Contrats d'emploi » aux pages 30 et 32 respectivement de la présente Circulaire.

### ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER

Le tableau suivant présente à l'égard de chacun des Hauts dirigeants visés pour l'exercice financier se terminant le 28 septembre 2019, la valeur des Options qui sont devenues acquises, exercées ou non, et

des UAR qui sont devenues acquises au cours de l'exercice ainsi que la valeur de la rémunération en vertu du RIA gagnée au cours de cet exercice financier.

Nom	Attributions à base d'Options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice financier (\$) <sup>(1)</sup>	Attributions à base d'Actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice financier (\$) <sup>(2)</sup>	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'Actions – Valeur gagnée au cours de l'exercice financier (\$) <sup>(3)</sup>
Eric R. La Flèche	2 686 131	928 345	1 393 800
François Thibault	428 848	294 562	501 280
Christian Bourbonnière	507 740	294 562	511 000
Carmine Fortino	388 113	294 562	563 539
Serge Boulanger	221 185	154 883	256 413
François J. Coutu	—	—	1 053 981

Notes :

- (1) Ce montant représente le montant qui aurait été réalisé en 2019 si les Options qui sont devenues acquises au cours de l'exercice financier 2019 avaient toutes été exercées à leur date d'acquisition. Pour plus de détails, se référer au tableau intitulé « Options - Valeur à la date d'acquisition » à la page 43 de la présente Circulaire.
- (2) Ce montant représente la valeur des UAR octroyées en 2016 et acquises en 2019, sur la base du cours de clôture en vigueur le 30 janvier 2019 (47,51\$), soit le jour ouvrable précédent leur date de règlement. Pour plus de détails, se référer au tableau suivant intitulé « UAR octroyées en 2016 et payées en janvier 2019 ».
- (3) Ce montant représente le montant gagné en 2019 en vertu du RIA.

La description des modalités d'attribution des Options et des UAR se retrouve aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme (RILT) » et « Contrats d'emploi » aux pages 30 et 32 respectivement de la présente Circulaire. Les valeurs apparaissant dans les colonnes

relatives aux attributions à base d'Options et aux attributions à base d'Actions du tableau ci-dessus ont été calculées en utilisant les informations qui se trouvent dans les deux (2) prochains tableaux.

#### UAR octroyées en janvier 2016 et payées en janvier 2019

Nom	Nombre d'UAR <sup>(1)</sup>	Valeur (\$) <sup>(2)</sup>
Eric R. La Flèche	19 540	928 345
François Thibault	6 200	294 562
Christian Bourbonnière	6 200	294 562
Carmine Fortino	6 200	294 562
Serge Boulanger	3 260	154 883

Notes :

- (1) Niveau 2 atteint.
- (2) Sur la base du cours de clôture de l'Action en vigueur le 30 janvier 2019 (47,51 \$), soit le jour de négociation précédent la date de règlement.

## Options - Valeur à la date d'acquisition

Nom	Date d'octroi	Nombre d'Options acquises au cours de l'exercice	Cours de l'Action (\$) <sup>(1)</sup>	Prix de levée (\$)
Eric R. La Flèche	26 avril 2013	36 000	49,03	22,10
	18 avril 2014	36 000	49,65	21,90
	24 avril 2015	24 140	49,47	35,42
	28 janvier 2016	21 700	48,98	40,31
	26 janvier 2017	21 740	48,98	40,23
François Thibault	26 avril 2013	5 100	49,03	22,10
	18 avril 2014	5 400	49,65	21,90
	24 avril 2015	4 700	49,47	35,42
	28 janvier 2016	4 340	48,98	40,31
	26 janvier 2017	4 340	48,98	40,23
Christian Bourbonnière	26 avril 2013	4 320	49,03	22,10
	18 avril 2014	9 000	49,65	21,90
	24 avril 2015	4 700	49,47	35,42
	28 janvier 2016	4 340	48,98	40,31
	26 janvier 2017	4 340	48,98	40,23
Carmine Fortino	24 septembre 2014	7 500	57,55	24,69
	24 avril 2015	4 700	49,47	35,42
	28 janvier 2016	4 340	48,98	40,31
	26 janvier 2017	4 340	48,98	40,23
Serge Boulanger	26 avril 2013	2 700	49,03	22,10
	18 avril 2014	3 180	49,65	21,90
	24 avril 2015	1 980	49,47	35,42
	28 janvier 2016	1 860	48,98	40,31
	26 janvier 2017	1 860	48,98	40,23

Note :

(1) Cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date d'acquisition de l'octroi.

## INFORMATIONS SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION

Le tableau suivant présente, en date du 4 décembre 2019, des informations sur les plans de rémunération aux termes desquels des

titres de participation de la Société peuvent être émis. Seul le Régime d'options se qualifie à cet égard.

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options (a)	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options exprimé en % du nombre d'Actions émises et en circulation (b)	Prix d'exercice moyen pondéré des Options \$(c)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a) (d)
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	2 281 340	0,90 %	37,30	1 907 996
<b>Total</b>	<b>2 281 340</b>	<b>0,90 %</b>	<b>37,30</b>	<b>1 907 996</b>

## 6.3 Information supplémentaire sur les régimes d'intéressement à long terme

### RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (RÉGIME D'OPTIONS)

L'octroi d'Options est limité à tous les hauts dirigeants de la Société et de ses filiales étant donné que ce sont ces personnes qui ont une influence directe sur les décisions qui peuvent avoir un impact sur le cours de l'Action. Les directeurs principaux ne se voient plus octroyer des Options depuis 2016, mais reçoivent un nombre plus élevé d'UAR.

Le texte intégral du Régime d'options de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

#### Effet de dilution du Régime d'options

Afin de réduire l'effet dilutif du Régime d'options, le Conseil d'administration a posé des limites aux Options et aux Actions pouvant être émises au cours d'une année aux termes du Régime d'Options.

#### Taux d'épuisement annuel

Le tableau suivant présente les mesures clés en lien avec le Régime d'options et son effet dilutif sur le capital-actions de la Société :

	4 décembre 2019	6 décembre 2018	4 décembre 2017
<b>Actions pouvant être émises</b> Nombre d'Actions de la Société pouvant être émises en raison d'octroi d'Options déjà effectuées en vertu du Régime d'options.	2 245 020	3 042 420	3 180 080
<b>Dilution</b> Nombre d'Options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'Actions émises et en circulation à la date indiquée.	0,9 %	1,2 %	1,4 %
<b>Options pouvant être octroyées et Options en cours non exercées</b> Nombre d'Actions réservées aux fins d'octrois déjà effectués et à venir d'Options, exprimé en pourcentage du nombre total d'Actions émises et en circulation à la date indiquée.	1,6 %	2,1 %	2,5 %
<b>Taux d'épuisement du capital annuel de la Société</b> Nombre d'Options émises aux termes du Régime d'options divisé par le nombre moyen pondéré d'Actions émises et en circulation à la fin de l'exercice financier applicable. <sup>(1)</sup>	0,2 %	0,2 %	0,2 %

Note :

(1) Le taux d'épuisement du capital annuel de la Société présenté dans ce tableau est en date de l'exercice financier s'étant terminé avant la date inscrite pour chaque colonne.

#### Modalités du Régime d'options

Tous les octrois d'Options faits en vertu du Régime d'options sont soumis aux modalités et conditions du Régime d'options. Ces modalités et conditions sont exposées dans le tableau suivant. Ce tableau n'est qu'un résumé des principales modalités et conditions du

Régime d'options. Le texte intégral du Régime d'options de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

Prix de souscription	Ne peut en aucune circonstance être inférieur au cours du marché <sup>(1)</sup> des Actions le jour précédant la date de l'octroi et doit être payé intégralement au moment de la levée de l'Option. La Société a historiquement utilisé le cours du marché <sup>(1)</sup> des Actions le jour précédant la date de l'octroi.
Durée maximale	En général, aucune Option ne peut être exercée après cinq (5) ans à compter de la date à laquelle l'Option peut être exercée, en tout ou en partie, pour la première fois ou dix (10) ans à compter de la date à laquelle l'Option a été octroyée. La date d'expiration de toute Option qui vient à échéance durant une période d'interdiction d'opérations, telle que prévue en vertu de la Politique relative à l'information de la Société, est reportée pour une période de sept (7) jours ouvrables suivant l'expiration de cette période d'opérations interdites.
Expiration des Options	Les Options expirent : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 jours après la démission ou le licenciement par la Société, ou par toute entité liée à celle-ci, sans motif valable et suffisant du titulaire d'Options;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>à la date où la Société, ou toute entité liée à celle-ci, met fin à l'emploi du titulaire d'Options pour des motifs valables et suffisants;</li> <li>deux (2) ans après la date de la retraite ou d'un congé autorisé du titulaire d'Options étant entendu que, durant cette période, le titulaire d'Options continue d'acquérir des droits et peut exercer ses Options. Pendant une période de 364 jours qui suit ce délai de deux (2) ans, le titulaire pourra exercer ses Options mais ne pourra plus continuer d'acquérir des droits dans celles-ci; et</li> <li>un (1) an après la date du décès du titulaire d'Options.</li> </ul>
Transfert/Cession	Aucune Option n'est transférable ou cessible si ce n'est par le testament ou en vertu des lois sur les successions et, durant la vie du titulaire d'Option, aucune Option ne peut être levée si ce n'est que par celui-ci.
Changement de contrôle	Toutes les Options octroyées en vertu du Régime d'options deviendront acquises et pourront être levées au gré des titulaires d'Options.
Aide financière	Le Régime d'options ne permet pas d'aide financière aux titulaires d'Options en lien avec la levée de leurs Options.
Modifications au Régime d'options – approbation des Actionnaires	<p>L'approbation des actionnaires est nécessaire afin de faire les changements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>tout amendement au nombre de titres pouvant être émis aux termes du Régime d'options (sous réserve de toute modification résultant d'un fractionnement, d'une refonte ou d'une autre opération semblable);</li> <li>tout amendement afin de permettre la participation au Régime d'options, d'administrateurs non employés par la Société sur une base discrétionnaire;</li> <li>tout amendement afin de permettre le transfert ou la cession d'une Option autrement que par testament ou en vertu des lois sur les successions;</li> <li>l'ajout d'une caractéristique de levée ou d'exercice d'Options sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des titres, si le libellé ne prévoit pas que le nombre total de titres sous-jacents sera déduit du nombre de titres réservés aux fins du Régime d'options;</li> <li>l'ajout d'une disposition concernant des droits différés à des Actions ou des unités de négociation restreinte liées à des actions ou tout autre mécanisme où les employés reçoivent des titres alors que la Société n'obtient aucune contrepartie en espèces;</li> <li>la réduction du prix d'achat (prix de souscription ou prix d'exercice) de toute Action visée par toute Option ou toute annulation d'une Option et la substitution de cette Option par une nouvelle Option comportant un prix d'achat réduit, sous réserve de toute modification résultant d'un fractionnement, d'une refonte ou autre opération semblable;</li> <li>la prolongation de la durée d'une Option au-delà de sa durée initiale (sous réserve de prolonger de sept (7) jours ouvrables la durée initiale lorsque la période d'exercice d'une Option se termine durant une période d'interdiction d'opérations);</li> <li>une modification à la méthode de détermination du prix d'achat (prix de souscription ou prix d'exercice) de chaque Action visée par toute Option octroyée en vertu du Régime d'options; et</li> <li>l'ajout de toute forme d'aide financière et la modification d'une disposition concernant l'aide financière qui rend cette dernière plus avantageuse pour les employés.</li> </ul>
Modifications au Régime d'options par le Conseil	<p>Le Conseil peut, sous réserve de la réception des approbations des autorités réglementaires requises, et à sa seule discrétion, faire toutes les autres modifications au Régime d'options qui ne sont pas mentionnées ci-haut, ce qui inclut mais n'est pas limité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>modifications d'ordre administratif ou clérical ou visant à clarifier les dispositions du Régime d'options;</li> <li>modification des périodes d'acquisition;</li> <li>modifications aux dispositions concernant la résiliation d'une Option ou l'abrogation du Régime d'options en autant que cela n'entraîne pas une prolongation au-delà de la date d'expiration d'origine;</li> <li>modification en raison d'un fractionnement, d'une refonte, d'une reclassification, d'une déclaration de dividendes en Actions ou de toute autre modification relative aux Actions;</li> <li>mettre fin au Régime d'options; et</li> <li>octroyer une Option dont la durée initiale est supérieure à cinq (5) ans à compter de la date à laquelle elle peut être exercée pour la première fois en autant que sa durée ne soit pas supérieure à dix (10) ans à compter de la date à laquelle elle a été octroyée.</li> </ul>
Fin des droits des titulaires d'Options	<p>Dès la survenance d'un (1) des deux (2) événements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>si au cours de son service auprès de la Société ou de toute entité liée à celle-ci, ou pendant une période de deux (2) ans par la suite, le titulaire d'Options est impliqué dans une entreprise de vente de produits alimentaires ou pharmaceutiques, au Québec ou en Ontario, étant ainsi en concurrence avec la Société; ou</li> <li>si au cours de son service auprès de la Société, ou de toute entité liée à celle-ci, ou par la suite, le titulaire d'Options fait défaut de respecter les dispositions du Code de conduite de la Société.</li> </ul>

Note :

- (1) L'expression « cours du marché » signifie le cours de clôture d'un lot régulier d'Actions négociées à la Bourse de Toronto le jour de négociation précédant immédiatement le jour auquel ladite Option a été octroyée.

## RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS AU RENDEMENT (RÉGIME D'UAR)

Le tableau suivant résume les modalités et conditions des octrois d'UAR aux Participants suivant le Régime d'UAR. Ce tableau n'est qu'un résumé des principales modalités et conditions du Régime

d'UAR. Ce dernier se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

Approbation des octrois	Par le Conseil d'administration.
Administration et modification du Régime d'UAR	Par le comité des ressources humaines.
Détermination des objectifs	Par approbation du Conseil d'administration sur évaluation et recommandation du comité des ressources humaines.
Date d'acquisition des UAR	Établie lors de l'octroi et tombe au plus tard trois (3) ans suivant la date de l'octroi.
Droit donné par les UAR	Chaque UAR donne droit à son titulaire, sous réserve de l'accomplissement de tout objectif de performance fixé par le Conseil d'administration, à une (1) Action de la Société ou, à la discrétion de la Société, à son équivalent en espèces ou une combinaison des deux. Il est possible de reporter le paiement des UAR qui deviennent acquises durant une période d'interdiction d'opérations, tel que ces périodes sont déterminées en vertu de la Politique relative à l'information de la Société, pour une période de 15 jours ouvrables suivant l'expiration de cette période d'interdiction d'opérations.
Dilution	Aucune; les UAR sont réglées au moyen d'Actions achetées sur le marché secondaire et/ou réglées en espèces.
Transfert et cession	Aucun à l'exception du décès du titulaire.
Expiration des UAR	À la terminaison de l'emploi du titulaire pour quelque raison que ce soit.
Retraite	Droit, à la date d'acquisition, à un nombre d'UAR proportionnel au nombre de jours entre la date d'octroi et la date de retraite par rapport au nombre total de jours entre la date de l'octroi et la date d'acquisition des UAR en tenant compte des objectifs de performance rencontrés.
Décès	La Société acquitte dans les 60 jours du décès à la succession du titulaire un nombre d'UAR calculé de la même manière que si le titulaire prenait sa retraite. Le comité des ressources humaines doit estimer si les objectifs de rendement auraient été réalisés à la date d'acquisition et de quelle façon.
Changement de contrôle	Toutes les UAR deviennent acquises et doivent être acquittées dans les 120 jours du changement de contrôle. Le comité des ressources humaines doit estimer si les objectifs de rendement auraient été réalisés à la date d'acquisition et de quelle façon.
Fin des droits des titulaires d'UAR	Dès la survenance d'un (1) des deux (2) événements suivants : <ul style="list-style-type: none"><li>i) si au cours de son service auprès de la Société ou de toute entité liée à celle-ci, ou pendant une période de deux (2) ans par la suite, le titulaire d'Options est impliqué dans une entreprise de vente de produits alimentaires ou pharmaceutiques, au Québec ou en Ontario, étant ainsi en concurrence avec la Société; ou</li><li>ii) si au cours de son service auprès de la Société, ou de toute entité liée à celle-ci, ou par la suite, le titulaire d'Options fait défaut de respecter les dispositions du Code de conduite de la Société.</li></ul>



## 6.4 Prestations en vertu d'un plan de retraite

### TABLEAU DES PLANS À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

Le tableau suivant illustre les prestations annuelles payables à l'âge normal de la retraite (établi à 65 ans) en vertu du régime de base et du régime supplémentaire combinés, selon le salaire moyen final et

les années de service créditées à ces régimes. Il n'y a pas de régime de retraite à cotisations déterminées pour les Hauts dirigeants visés.

Nom	Prestations annuelles payables (\$)			Prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) <sup>(2)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) <sup>(3)</sup>	Prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
	Années décomptées <sup>(1)</sup>	À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Eric R. La Flèche	28,1 <sup>(4)</sup>	717 800	1 000 000	9 475 000	359 000	1 968 000	11 802 000
François Thibault	7,2	72 200	183 800	947 000	135 000	230 000	1 312 000
Christian Bourbonnière	22,0	217 500	247 800	3 538 000	141 000	418 000	4 097 000
Carmine Fortino	5,1	42 400	76 900	427 000	97 000	99 000	623 000
Serge Boulanger	22,6 <sup>(4)</sup>	141 300	232 200	2 138 000	76 000	495 000	2 709 000
François J. Coutu	28,5 <sup>(5)</sup>	659 700	659 700 <sup>(5)</sup>	10 813 000	51 000	1 599 000	12 463 000

Notes :

- (1) En date du 28 septembre 2019, MM. Éric R. La Flèche, François Thibault, Christian Bourbonnière, Carmine Fortino et Serge Boulanger comptaient respectivement 28,7 années, 7,2 années, 22,5 années, 5,1 et 23,2 années au service de la Société. Au moment de prendre sa retraite, le 10 juillet 2019, M. François J. Coutu comptait 38,6 années au service de la Société. Il n'y a toutefois pas d'augmentation de prestations qui résulte de la différence entre le nombre d'années de service et le nombre d'années décomptées.
- (2) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 30 septembre 2018 au 28 septembre 2019, en tenant compte de tout gain ou perte lié à la variation des salaires. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 23 des états financiers consolidés de 2019.
- (3) Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les intérêts courus sur les obligations en début d'exercice, les autres gains réalisés et pertes subies, les changements apportés aux hypothèses actuarielles ainsi que les cotisations versées par le Haut dirigeant visé pendant la période du 30 septembre 2018 au 28 septembre 2019.
- (4) Dont respectivement 1,3 et 5,8 années aux fins du régime des cadres et professionnels pour MM. Eric R. La Flèche et Serge Boulanger. Ces années ne sont pas considérées aux fins du régime supplémentaire.
- (5) En date du 10 juillet 2019, date de la retraite de M. François J. Coutu. Le service décompté aux fins du régime supplémentaire est de 35 années.

### PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Cette rubrique décrit les prestations que recevraient les Hauts dirigeants visés en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle. En plus des dispositions régulières du Régime d'options et du Régime d'UAR applicables, messieurs La Flèche et Fortino ont chacun un contrat d'emploi prévoyant des paiements ou des prestations spécifiques en cas de changement de contrôle ou de cessation des fonctions. Les dispositions générales du Régime

d'options et du Régime d'UAR sont décrites à la rubrique « Information supplémentaire sur les régimes d'intéressement à long terme » à la page 44 de la présente Circulaire.

Les tableaux suivants décrivent les dispositions applicables du contrat d'emploi de messieurs Eric R. La Flèche et Carmine Fortino respectivement :

## Eric R. La Flèche

Événement	Indemnité de départ		Options	UAR
	Salaire	RIA		
Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé (autre que suite à un changement de contrôle)	2X	2X Prime de l'exercice en cours ou 2X moyenne des 3 années précédentes <sup>(1)</sup>	L'acquisition des Options continue et les Options peuvent être levées pendant 2 ans après la date de l'événement <sup>(2)</sup>	L'acquisition des UAR continue jusqu'à la fin de la période de performance et le paiement sera fait au prorata du nombre de jours travaillés au cours de la période <sup>(2)</sup>
Démission (le président et chef de la direction doit fournir un préavis de 120 jours)	—	—	Tel que prévu au Régime d'options <sup>(2)</sup>	Tel que prévu au Régime d'UAR <sup>(2)</sup>
Retraite	—	—	Tel que prévu au Régime d'options <sup>(2)</sup>	Tel que prévu au Régime d'UAR <sup>(2)</sup>
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé dans les 24 mois d'un changement de contrôle (deux (2) critères de déclenchement)	2X	2X Prime de l'exercice en cours ou 2X moyenne des 3 années précédentes <sup>(1)</sup>	Toutes les Options octroyées deviennent acquises et peuvent être levées	Toutes les UAR octroyées deviennent acquises. L'atteinte des objectifs de performance sera estimée par le comité des ressources humaines

Notes :

- (1) Au choix du président et chef de la direction.
- (2) Sous réserve du respect i) des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant l'emploi et deux (2) ans après la date de l'événement; et ii) du Code de conduite pendant l'emploi et jusqu'à l'expiration des Options et des UAR. Toutes les Options et les UAR octroyées en vertu du Régime d'options et du Régime d'UAR, qu'elles soient acquises ou non, expirent en cas de non-respect.

## Carmine Fortino

Événement	Indemnité de départ		Options	UAR	Autre
	Salaire	RIA			
Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR	—
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	1X + 1 mois par année de service additionnelle après 3 ans (max 1,5X)	Prime de l'exercice courant au prorata du nombre de jours travaillés et prime durant la période d'indemnité	Tel que prévu au Régime d'options <sup>(1)</sup>	Tel que prévu au Régime d'UAR <sup>(1)</sup>	Tous les avantages à titre d'employé continuent durant la période d'indemnité
Démission (le haut dirigeant doit fournir un préavis de 12 semaines)	—	—	Tel que prévu au Régime d'options <sup>(1)</sup>	Tel que prévu au Régime d'UAR <sup>(1)</sup>	—
Retraite	—	—	Tel que prévu au Régime d'options <sup>(1)</sup>	Tel que prévu au Régime d'UAR <sup>(1)</sup>	—
Changement de contrôle	1X + 1 mois par année de service additionnelle après 3 ans (max 1,5X) <sup>(2)</sup>	Prime de l'exercice courant au prorata du nombre de jours travaillés et prime durant la période d'indemnité <sup>(2)</sup>	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR	—

Notes :

- (1) Sous réserve du respect i) des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant l'emploi et deux (2) ans après la date de l'événement; et ii) du Code de conduite pendant l'emploi et jusqu'à l'expiration des Options et des UAR. Toutes les Options et les UAR octroyées en vertu du Régime d'options et du Régime d'UAR, qu'elles soient acquises ou non, expirent en cas de non-respect.
- (2) Seulement s'il y a une cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé (double condition).

Le tableau suivant présente un sommaire des paiements supplémentaires estimatifs (en \$) aux Hauts dirigeants visés (à l'exception de Monsieur Coutu qui a pris sa retraite le 10 juillet 2019) et de la valeur estimative (en \$) des attributions fondées sur des

Actions ainsi que des attributions fondées sur des Options dont l'acquisition est accélérée en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle comme si cet événement avait eu lieu le 28 septembre 2019 :

Nom	Événement	Indemnité de départ					Total
		Salaires	RIA	Options	UAR <sup>(1)</sup>	Autre	
<b>Eric R. La Flèche</b>	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	2 000 000	2 787 600	4 865 870 <sup>(2)</sup>	2 487 333 <sup>(3)</sup>	—	12 140 803
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle + Cessation des fonctions dans les 24 mois (condition double requise)	2 000 000	2 787 600	7 990 245	4 694 764	—	17 472 609
<b>François Thibault</b>	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— <sup>(4)</sup>	— <sup>(4)</sup>	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	1 499 432	1 598 895	—	3 098 327
<b>Christian Bourbonnière</b>	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— <sup>(4)</sup>	— <sup>(4)</sup>	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	1 629 068	1 367 255	—	2 996 323
<b>Carmine Fortino</b>	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	676 667	1 081 700	—	—	137 400	1 895 767
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	676 667 <sup>(5)</sup>	1 081 700 <sup>(5)</sup>	1 573 913	1 760 464	137 400 <sup>(5)</sup>	5 230 144
<b>Serge Boulanger</b>	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— <sup>(4)</sup>	— <sup>(4)</sup>	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	667 904	631 798	—	1 299 703

Notes :

- (1) Valeur calculée en utilisant le cours de clôture au 27 septembre 2019 (57,91 \$).
- (2) L'acquisition des Options continue pendant une période de deux (2) ans, mais la valeur utilisée est celle des Options comme si elles avaient été accélérées le 27 septembre 2019.
- (3) Puisque l'acquisition des UAR continue jusqu'à la fin de la période de performance au prorata du nombre de jours travaillés, nous avons utilisé la valeur au Niveau 2, au 27 septembre 2019.
- (4) Conformément à la loi applicable.
- (5) Uniquement s'il y a une cessation d'emploi sans motif valable ou congédiement déguisé (double condition).

Tous les Hauts dirigeants visés sont soumis à des obligations de non-concurrence, de non-sollicitation, de non-dénigrement et de confidentialité en vertu du Régime d'options, du Régime d'UAR, du Code de conduite ainsi que, dans le cas de messieurs La Flèche et Fortino, en vertu de leur contrat d'emploi respectif.

Le changement de contrôle est défini dans le Régime d'options, le Régime d'UAR et le contrat d'emploi de monsieur La Flèche, essentiellement comme suit : i) la vente de la Société ou de toute partie substantielle de son entreprise à une personne qui n'est pas

membre du même groupe que la Société; ii) la fusion, la consolidation de la Société ou toute autre opération ou transaction avec une corporation ou une personne morale qui n'est pas membre du même groupe que la Société, si le contrôle de l'entité résultant de la fusion, consolidation ou de toute opération ou transaction passe alors entre les mains d'un ou de plusieurs actionnaires qui n'appartiennent pas au même groupe que la Société; ou iii) toute modification de l'actionariat de la Société ou toute autre transaction dont l'effet est d'accorder le contrôle de la Société à une personne, ou à un groupe de personnes,

ou à des personnes agissant de concert, ou à des personnes morales appartenant au même groupe qu'une telle personne ou qu'un tel groupe de personnes ou ayant des liens avec une telle personne ou un tel groupe de personnes. Sans limiter la généralité de ce qui précède, une personne ou un groupe de personnes détenant un nombre d'Actions ou d'autres titres qui, directement ou après la

conversion de telles Actions ou autres titres, permettent ou permettraient aux porteurs des Actions ou des titres en question d'exprimer 50 % ou plus des voix s'attachant à toutes les Actions de la Société qui peuvent être exprimées pour élire les administrateurs de la Société, est réputé être en mesure d'exercer le contrôle sur la Société.

## 6.5 Autres politiques importantes de la Société

La Société s'est dotée de plusieurs politiques afin de s'assurer de rencontrer les exigences réglementaires auxquelles elle est soumise. Ces politiques s'appliquent à l'ensemble des employés de la Société.

### CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS

Le Conseil d'administration a adopté en 2016 un nouveau code de conduite des employés (« Code de conduite ») remplaçant la Politique sur les conflits d'intérêts et l'éthique professionnelle. Ce Code de conduite s'applique à tous les employés de la Société, y compris les dirigeants. Le Code de conduite :

- i) met l'emphase sur les devoirs de prudence, loyauté, confidentialité, non-sollicitation des employés et d'agir dans le meilleur intérêt de la Société;
- ii) vise aussi à favoriser un milieu de travail sécuritaire, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement;
- iii) établit des règles en matière de pratiques commerciales, notamment en matière de gratifications, invitations et sollicitations; et
- iv) établit des règles de conduite en matière de conflits d'intérêts.

Le Code de conduite intègre désormais la politique de récupération de la rémunération et la politique interdisant les opérations de couverture qui sont résumées à la section « Sommaires des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération et des risques liés » à la page 25 de la présente Circulaire. Le texte intégral du Code de conduite de la Société se retrouve sur le site Internet SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

# 7. Gouvernance

Le Conseil d'administration attache beaucoup d'importance à la bonne gouvernance et la Société impose à ses administrateurs, dirigeants et employés des normes d'éthique rigoureuses.

La Société entend se conformer le plus fidèlement possible aux lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux normes des autres organismes de réglementation. L'énoncé des pratiques de la Société en matière de gouvernance est joint à la présente Circulaire comme Annexe G.

## 7.1 Gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise

Les facteurs de la gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise (« ESG ») sont intégrés aux démarches de la Société en

### POLITIQUE RELATIVE À L'INFORMATION

La Politique relative à l'information de la Société a pour but d'assurer que les communications faites à l'intention du grand public investisseur soient exactes et faites en temps opportun et largement diffusées conformément aux exigences réglementaires. Un comité a été créé afin, entre autres, d'examiner l'information et autoriser sa communication avant sa diffusion dans le public. Lorsque ce comité juge qu'une information est importante, il en autorise la communication à moins que la divulgation de cette information puisse porter une atteinte grave aux intérêts de la Société, auquel cas l'information est alors gardée confidentielle. Une décision de maintenir l'information confidentielle est revisitée périodiquement par le comité.

La Politique relative à l'information contient également des dispositions à l'effet que les employés et administrateurs de la Société sont soumis à des périodes d'interdiction totale de négociation sur les titres de la Société lors de périodes régulières dans le cours des activités de la Société et lorsque de l'information importante n'est pas divulguée au public. De plus, tout administrateur et dirigeant de la Société continuera à être lié par ces périodes d'interdiction totales durant une période additionnelle de trois (3) mois suivant la date de cessation de ses fonctions.

La Politique prévoit également les circonstances dans lesquelles les employés et administrateurs de la Société ne peuvent transiger les titres de la Société même s'ils ne sont pas soumis à une période d'interdiction d'opérations.

Un manquement à la Politique relative à l'information par un employé de la Société peut entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'à un congédiement de l'employé sans préavis.

Le comité de régie présidé par madame Marie-José Nadeau développe et surveille les politiques de la Société en matière de gouvernance. Une copie du mandat du comité de régie est jointe à la présente Circulaire comme Annexe E.

Des renseignements supplémentaires sur le Conseil d'administration de la Société et ses comités se retrouvent à la section « Le Conseil d'administration et ses comités » à la page 16 de la présente Circulaire.

responsabilité d'entreprise (« RE ») lesquelles remontent à près de dix (10) ans alors que la Société s'est dotée de son premier plan de

responsabilité d'entreprise couvrant la période 2010 à 2015. Ce plan définissait les engagements et intentions de la Société relativement à ses activités sur les plans économique, social, environnemental et de la gouvernance. En novembre 2015, un deuxième plan a été publié, couvrant la période de 2016 à 2020. La RE fait partie intégrante du plan d'affaires de la Société et est intégrée dans les différentes équipes de travail de la Société. Cette démarche est fondée sur quatre (4) piliers : clientèle comblée, respect de l'environnement, renforcement des communautés et employés engagés, auxquels sont rattachés des priorités. Depuis 2010, la Société publie annuellement un rapport faisant état de l'avancement des différents projets en RE se rapportant à ces quatre (4) piliers.

### **Clientèle comblée**

Dans le but de combler les besoins de sa clientèle, la Société cherche à offrir des produits qui répondent aux attentes des clients tout en tendant vers une chaîne d'approvisionnement mettant de l'avant des pratiques responsables. La Société priorise la qualité et la salubrité des aliments vendus, les bonnes habitudes alimentaires et l'offre de produits responsables.

La Société a dévoilé en 2017 un cadre directeur d'approvisionnement responsable et un code de conduite des fournisseurs pour un approvisionnement responsable. Ces initiatives permettent à la Société d'offrir à ses clients les produits qu'ils désirent de même que de communiquer ses attentes et exigences afin de mieux répondre aux enjeux rencontrés dans sa chaîne d'approvisionnement. Ces documents viennent structurer les politiques déjà implantées dans ce domaine, telles que les politiques de pêche et d'aquaculture durables et d'achat local de la Société. Ils reposent sur quatre (4) grands principes : l'éthique commerciale, le respect des travailleurs et la contribution au développement socioéconomique, la protection de l'environnement de même que la santé et le bien-être animal.

La politique de pêche et d'aquaculture durables, d'abord adoptée en mai 2010, a été mise à jour et publiée en juin 2018. Cette politique concerne les poissons et fruits de mer frais, surgelés et en conserve. Elle vise à encadrer les pratiques d'approvisionnement afin de favoriser l'adoption de pratiques de pêche et d'aquaculture responsables et éthiques. Elle repose sur quatre (4) principes : des espèces en bonne santé, des méthodes d'exploitation responsables, la traçabilité des produits ainsi que le respect des travailleurs et le développement socioéconomique.

### **Respect de l'environnement**

Les initiatives de la Société pour réduire son empreinte environnementale comprennent des actions pour réduire son empreinte carbone et faire la reddition de comptes de ses émissions de gaz à effet de serre, optimiser la consommation d'énergie dans les anciens et nouveaux établissements, améliorer la gestion des matières résiduelles, améliorer l'efficacité énergétique du transport de ses marchandises et optimiser les emballages et les imprimés qu'elle utilise.

La politique environnementale de la Société précise que la Société doit prendre les mesures nécessaires pour respecter les exigences légales applicables et améliorer, sur une base continue, sa performance environnementale. Un comité composé de membres

de la direction s'assure de la mise en œuvre de la politique et de programmes et procédés de réduction des impacts des activités de la Société sur l'environnement.

En 2019, la Société s'est dotée d'une politique de gestion des emballages et imprimés qui s'applique à l'ensemble de ses activités. La Société adoptera des pratiques pour diminuer l'utilisation des ressources, limiter les pertes de produits et réduire la production de déchets, tout en participant au mouvement planétaire de lutte aux plastiques à usage unique. S'appuyant sur les notions reconnues de l'approche cycle de vie et de l'économie circulaire, la politique repose sur les quatre (4) principes suivants : diminuer l'utilisation des emballages et imprimés; concevoir de façon optimale; choisir des matériaux écoresponsables; et faciliter la récupération et le recyclage.

### **Renforcement des communautés**

La Société participe au mieux-être économique et social des collectivités dans lesquelles elle est présente en investissant dans ces collectivités et en soutenant les fournisseurs locaux. Lancée au Québec en 2013 puis en Ontario en 2016, la politique d'achat local de la Société repose sur les principes directeurs suivants qui permettent à la Société d'optimiser l'accessibilité et la promotion des produits locaux, tant au Québec qu'en Ontario : l'appui aux producteurs et transformateurs régionaux et provinciaux, y compris ceux avec lesquels les marchands entretiennent des liens directs, et l'appui à des pratiques innovantes. L'achat local des aliments aide à construire un système agroalimentaire robuste et aide également à la croissance de l'économie locale. Le programme d'achat local est maintenant bien implanté au Québec et en Ontario. En 2019, 260 fournisseurs régionaux au Québec et en Ontario offraient plus de 1 500 produits locaux dans les magasins d'alimentation de la Société. En avril 2018, Metro Ontario a obtenu le Prix des détaillants de l'organisme Ontario, Terre nourricière, reconnaissant ainsi sa grande contribution à la promotion des produits locaux.

La Société a lancé, en 2012, le programme *Croque Santé* qui vise à encourager les jeunes à développer de saines habitudes alimentaires en s'engageant dans la réalisation d'un projet axé sur la promotion d'une saine alimentation, dont la portée aura des répercussions positives sur leur milieu familial, scolaire ou communautaire. Ce programme permet de remettre chaque année des dons en bourses de 1 000 \$ chacune à des écoles primaires et secondaires du Québec et de l'Ontario.

Le programme *Récupartage (One More Bite)* est un programme de récupération de nourriture dans nos magasins *Metro*, *Super C* et *Food Basics* au Québec et en Ontario. Des produits invendus de qualité, tels que de la viande, des mets préparés, des produits laitiers ou de boulangerie sont ainsi récupérés puis redistribués à des organismes communautaires. En place depuis 2013, le programme n'a cessé de croître depuis. En 2019, plus de 3 800 000 kilogrammes de nourriture ont été redistribués, permettant de donner à la communauté plus de sept (7) millions de repas.

Grâce à son réseau bien établi, la Société fait régulièrement des dons, en argent et en aliments et aide aux collectes de fonds de divers organismes communautaires. La Société met aussi à contribution ses clients, fournisseurs et employés afin d'avoir un

impact durable dans les communautés qu'elle dessert. La Société a gagné le prix « Un million de mercis! » de Centraide Canada pour la campagne de dons 2018 pour la deuxième année consécutive. Ce titre est décerné chaque année à des entreprises canadiennes qui remettent un million de dollars ou plus à Centraide, un montant que la Société a dépassé plus d'une fois déjà.

### Employés engagés

La Société vise à offrir une expérience de qualité à l'ensemble de ses employés pendant le cycle de leur vie professionnelle. Elle réalise cet objectif en assurant la santé et la sécurité au travail, en promouvant un cadre de travail éthique et respectueux, en offrant à ses employés un environnement de travail axé sur les relations positives et en développant le talent.

Afin de refléter l'évolution du contexte d'affaires de la Société, le Code de conduite a été élaboré et est en vigueur depuis le 17 novembre 2016, remplaçant la politique sur les conflits d'intérêts et l'éthique professionnelle. De plus, la Société s'est dotée en 2015 d'une politique sur la diversité au sein de ses employés, y compris parmi les membres de la haute direction. En vertu de cette politique, la Société examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats lorsqu'elle passe des entrevues pour des emplois et tient compte des caractéristiques personnelles, y compris la représentativité des femmes et des hommes. Afin de s'assurer de la présence de femmes aux postes de direction, la politique sur la diversité prévoit aussi que le groupe de candidats à tout poste de direction doit, dans la mesure du possible, inclure au moins une femme.

Implanté en 2015, le programme METRO & elles offre des activités pour favoriser le développement des femmes au sein de l'entreprise

## 7.2 Engagement avec les actionnaires

Le Conseil d'administration a adopté une politique écrite concernant l'engagement avec les actionnaires puisqu'il croit que l'engagement constructif avec les actionnaires de la Société est important pour une bonne gouvernance corporative et pour la transparence. Aux termes de cette politique, le Conseil accueille les demandes et commentaires des actionnaires relativement aux sujets suivants (les « sujets de discussion ») :

- Pratiques de gouvernance et l'information continue;
- Performance du conseil;
- Performance et rémunération de la haute direction; et
- La composition et les qualifications du conseil et de ses comités.

Les sujets qui ne sont pas liés directement à ce qui précède sont traités de façon plus appropriée par la direction par l'entremise de l'équipe des relations avec les investisseurs. Toutes les demandes et commentaires d'actionnaires en rapport avec les affaires, opérations, résultats financiers, direction stratégique de la Société et autres sujets

en mettant l'accent sur l'échange d'idées, d'expériences et de contacts. Le programme offre des ateliers pour développer les compétences, des déjeuners-conférences, des activités de réseautage et de bénévolat ainsi que la participation à des ateliers portant sur des sujets sensibles auxquels les femmes sont confrontées dans la société. La Société vise également à favoriser l'accession des femmes à des postes supérieurs.

### Gouvernance en matière de RE

La gouvernance en matière de RE s'intègre à la structure de gestion de la Société, ce qui permet de veiller à ce que les mécanismes de gouvernance et de contrôle soient déployés et suivis pour garantir une gestion prudente et uniforme des enjeux de RE. La RE a donc été intégrée dans la stratégie d'affaires de la Société et le comité de direction de la Société a la responsabilité de s'assurer que les priorités de RE sont conformes avec cette stratégie et suivent l'atteintes des objectifs fixés. Afin de maintenir un suivi serré des priorités de RE, chaque priorité est sous la responsabilité d'un membre de l'équipe de direction qui s'assure de son avancement et de son suivi. Le conseil d'administration de la Société est également impliqué dans la surveillance de la démarche de RE en approuvant chaque plan et les rapports annuels. Le conseil d'administration approuve également le plan stratégique de la Société et surveille son accomplissement, ce qui inclut la démarche de RE de la Société qui est intégrée à la stratégie d'affaires de la Société.

Les politiques et programmes identifiés ci-dessus sont disponibles sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

connexes doivent être envoyés à l'équipe des relations avec les investisseurs de la Société à l'adresse courriel suivante : [finance@metro.ca](mailto:finance@metro.ca).

Le Conseil a désigné le Secrétaire corporatif en tant qu'intermédiaire afin de recevoir les communications qui sont adressées au Conseil ou à tout administrateur. Les actionnaires ou les autres parties prenantes peuvent contacter le Conseil en écrivant au Secrétaire corporatif à l'adresse courriel suivante : [secretaire.corpo@metro.ca](mailto:secretaire.corpo@metro.ca).

Le président du Conseil ou le président du comité de régie considéreront chaque demande et détermineront la marche à suivre. Toute communication ou rencontre subséquente sera limitée aux sujets pré-identifiés dans la communication ou l'ordre du jour de la rencontre.

Le Conseil peut également décider, dans certaines circonstances, de contacter directement des actionnaires afin de discuter des sujets de discussion.

Le texte de cette politique est disponible sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

## 8. Autres affaires

La direction de la Société n'est au courant d'aucune question devant être mise à l'ordre du jour autre que celles dont il est fait mention dans l'Avis de convocation. Toutefois, si d'autres questions dont la direction n'a pas connaissance devaient être dûment mises à l'ordre du jour, le

formulaire de procuration transmis avec les présentes confèrera un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont désignées à titre de Fondé de pouvoir pour voter sur ces questions.

## 9. Propositions d'actionnaires en vue de l'assemblée annuelle 2021

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2020 veulent

soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 14 septembre 2020.

## 10. Informations supplémentaires

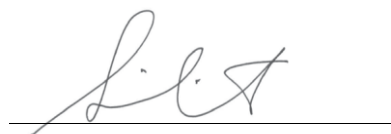
L'information financière à propos de la Société figure dans les états financiers consolidés et dans le rapport de gestion du dernier exercice de la Société faisant partie du Rapport annuel. La présente Circulaire de même que la Notice annuelle et le Rapport annuel sont disponibles sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)).

La Société fournira rapidement et sans frais une copie des documents en question aux porteurs d'actions de la Société qui en feront la demande par écrit à l'adresse suivante : 11011, boulevard Maurice-Duplessis, Montréal (Québec) H1C 1V6, à l'attention du service des finances

## 11. Approbation par les administrateurs

Le contenu et l'envoi de cette Circulaire ont été approuvés par les administrateurs de la Société.

Montréal, le 12 décembre 2019



Simon Rivet  
Secrétaire corporatif

## Annexe A – Proposition d'un actionnaire

La proposition ci-après a été faite par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d'Actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. La proposition a été soumise en français par le MÉDAC et traduite en anglais par la Société pour les fins de la version anglaise de la Circulaire. À la date où le MÉDAC a soumis sa proposition, il détenait 80 Actions. Ces Actions étaient détenues par le MÉDAC depuis le 24 juin 2010.

Comme la Société a déjà mis en place des mesures assurant la pérennité de sa démarche en responsabilité d'entreprise en intégrant les facteurs environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») et qu'une section sur la responsabilité d'entreprise a été ajoutée à la page 50 de la présente Circulaire, il a été convenu avec le MÉDAC de ne pas tenir de vote sur cette proposition. La Société a tout de même décidé de donner son avis à l'égard de la proposition.

### **Proposition : Intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la rémunération des hauts dirigeants**

#### Texte du MÉDAC :

***Il est proposé que le comité de rémunération dépose, dans le compte-rendu de ses activités annuelles, un rapport sur l'importance qu'il accorde à l'intégration des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation de la performance des hauts dirigeants et dans la fixation de leur rémunération incitative.***

#### Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Lors de la dernière assemblée annuelle, cette proposition a recueilli un pourcentage d'appui important : 6,76 % des votes exprimés.

Tout en reconnaissant le travail accompli par *Metro inc.* dans ce domaine, nous ne pouvons souscrire aux raisons qui vous conduisent à ne pas intégrer les facteurs ESG dans l'évaluation de vos dirigeants :

« En fait, nous croyons que l'optimisation du rendement de la Société en matière d'ESG constitue un engagement à long terme, bien au-delà de la durée du mandat de chacun des membres du Conseil ou de la direction. Nous croyons que de meilleurs résultats à long terme seront obtenus en continuant avec la structure actuelle où les efforts en matière d'ESG sont faits à l'échelle de l'entreprise plutôt que simplement se concentrer sur le programme de rémunération des dirigeants\* . »

À l'instar de Peter Drucker, nous croyons que « tout ce qui se mesure s'améliore ». À cet égard, nous tenons à souligner que, selon un sondage récent de Mercer, près de 60 % des entreprises canadiennes font appel ou pourraient considérer faire appel à ces critères tant dans leurs programmes de rémunération à court terme qu'à long terme\*\*.

Ceci reflète une observation de Marie-Claude Bacon, vice-présidente, affaires publiques et communications :

« Nous avons néanmoins récemment constaté un intérêt croissant pour l'obtention d'information sur notre stratégie et nos pratiques quant à l'intégration des facteurs ESG (*Environnement, Social, Gouvernance*) dans notre gestion d'entreprise, entre autres de la part de la communauté financière\*\*\*. »

Rappelons que les entreprises dotées d'orientations précises en matière d'ESG jouissent généralement d'une meilleure réputation auprès de leurs clientèles, s'adaptent avec plus d'agilité aux changements, gèrent mieux leurs risques, sont plus innovantes et sont ainsi mieux outillées pour développer une valeur ajoutée à long terme pour leurs actionnaires et leurs parties prenantes.

Autant l'intégration d'objectifs financiers pour évaluer la performance des hauts dirigeants est importante pour aligner les intérêts des actionnaires et des hauts dirigeants, autant l'intégration d'objectifs ESG pour évaluer la performance des hauts dirigeants est un outil essentiel pour favoriser une performance financière et extrafinancière à la mesure des attentes des actionnaires et de l'ensemble des parties prenantes.

## Réponse du conseil d'administration

La Société a intégré les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») dans sa stratégie d'affaires par l'entremise de l'adoption du plan en responsabilité d'entreprise (« RE ») couvrant la période 2016 à 2020 et succédant au premier plan RE de la Société pour la période 2010 à 2015. Les principes ESG et de RE sous-tendent la vision stratégique de la Société. En se dotant d'un plan formel, appuyé par la haute direction et le Conseil d'administration, la Société peut cadrer son approche, prioriser ses actions et faire des avancées réelles et structurantes sur le plan de sa performance ESG. La Société s'est dotée de nombreuses politiques afin de remplir les objectifs du plan RE telles que la politique de gestion des emballages et imprimés, la politique de pêche et d'aquaculture durables, le cadre directeur d'approvisionnement responsable, le code de conduite des fournisseurs et la politique d'achat local pour ne nommer qu'elles. À ces politiques s'ajoutent de nombreuses initiatives visant à concrétiser la vision établie dans le plan RE de la Société. Les différentes politiques et initiatives ainsi que la structure de gouvernance en matière de RE sont

\* Circulaire de procuration de la direction 2018, *Metro inc.*

\*\* <https://www.mercer.us/content/dam/mercer/attachments/north-america/us/us-2019-environmental-socialand-governance-esg-incentive-plan-metrics-spot-survey.pdf>

\*\*\* *Rapport de responsabilité d'entreprise pour l'exercice financier 2018, Metro inc.*



décrites plus en détail dans la section « Gouvernance environnementale, sociale et d'entreprise » à la page 50 de la présente Circulaire.

La Société est d'avis que les gestes déjà posés ainsi que la structure de gouvernance en RE et en matière d'ESG sont appropriés, témoignent de l'importance accordée à ces facteurs par la Société et permettent d'en assurer la pérennité. Ces gestes contribuent à améliorer la valeur à long terme de la Société et servent donc bien les intérêts des actionnaires et des parties prenantes de la Société, y compris les communautés où la Société a des activités.

## Annexe B – Mandat du conseil d'administration

Le conseil d'administration est élu par les actionnaires et est responsable de l'administration des affaires de la Société à tous égards.

**Régie d'entreprise** / Le conseil d'administration voit à la bonne gouvernance de la Société et notamment s'assure du respect des normes pertinentes en matière de régie d'entreprise dans l'exécution de ses fonctions. Entre autres, conformément aux lignes directrices en matière de régie d'entreprise adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, le conseil d'administration lui-même ou par le biais de l'un de ses comités assume une responsabilité particulière en regard des activités suivantes : l'adoption d'un processus de planification stratégique pour la Société et ses filiales au moins une fois par année qui tient compte, le cas échéant, des opportunités et des risques de la Société; l'identification des principaux risques associés aux activités de la Société et la mise en place des systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques; la nomination, la formation, l'évaluation, la supervision et la rémunération des hauts dirigeants ainsi que la planification de la relève; l'élaboration d'une politique de communication avec les actionnaires et le public en général; la surveillance des grands dossiers de relations de travail; et le maintien de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société.

**Décisions importantes** / Outre les décisions requérant l'approbation du conseil en vertu de la loi ou des statuts et règlements de la Société, le conseil prend toutes les décisions importantes, portant notamment sur les investissements majeurs et les dispositions importantes d'éléments d'actifs.

**Éthique** / Le conseil d'administration voit à ce que des règles d'éthique soient établies à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés de la Société et il voit à ce que la Société soit dotée des mécanismes nécessaires afin que ces règles soient respectées.

**Fonctionnement interne** / Le conseil d'administration recommande aux actionnaires la nomination des candidats au poste d'administrateur, approuve la rémunération et les indemnités des administrateurs et se charge du processus de planification de la relève au conseil d'administration. Le conseil détermine les attentes à l'endroit des administrateurs et leurs responsabilités. Le conseil évalue son efficacité ainsi que celle de ses comités et de ses membres individuellement.

**Comités** / Le conseil d'administration établit les comités appropriés afin de l'assister dans l'acquittement de ses responsabilités.

**Direction** / La direction est responsable de la gestion courante des activités de la Société. Le conseil approuve les objectifs généraux de la Société que la direction doit atteindre.

Les principales attentes du conseil face à la direction de la Société sont de voir aux intérêts de la Société et d'assurer la maximisation à long terme de l'investissement des actionnaires, tout en respectant un sain équilibre avec les objectifs à court et à moyen terme, les intérêts du personnel, des clients et des parties prenantes de la Société.

## Annexe C – Mandat du comité des ressources humaines

### 1. Mandat

Le Mandat du Comité est :

- d'approuver ou selon le cas de recommander au conseil d'administration (CA) les politiques de gestion des ressources humaines, de rémunération et d'éthique;
- de passer en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération ainsi que la divulgation à cet égard;
- de réviser et de recommander au CA les politiques et pratiques de rémunération des membres de la direction, incluant salaire de base, régime d'intéressement à court terme (RICT) et régime d'intéressement à long terme (RILT);
- de recommander au CA la nomination du président et chef de la direction et des hauts dirigeants de l'entreprise (vice-présidents de Metro Inc., vice-présidents principaux et vice-président exécutif);
- examiner et approuver les objectifs de la société pertinents pour la rémunération du président et chef de la direction, du vice-président exécutif et chef de la direction financière ainsi que du vice-président exécutif et chef de l'exploitation;
- d'évaluer la performance du président et chef de la direction, du vice-président exécutif et chef de la direction financière ainsi que du vice-président exécutif et chef de l'exploitation en fonction de ces objectifs et de recommander au CA leur rémunération;
- d'évaluer la performance des autres hauts dirigeants visés (NEO) ainsi que des autres vice-présidents exécutifs et principaux, d'approuver leur rémunération (salaire de base et RICT) et de recommander au CA leurs octrois en vertu du RILT;
- de réviser annuellement les plans de relève du président et chef de la direction, des hauts dirigeants et des autres membres de la direction, de s'assurer du suivi des plans d'action et de faire les recommandations appropriées au CA;
- de s'assurer de l'application des politiques et procédures touchant les normes d'éthique gouvernant les transactions et opérations diverses effectuées par les hauts dirigeants et les gestionnaires en général;
- de recevoir et d'examiner les rapports de la direction et des comités de retraite de la Société relativement aux régimes de retraite et d'en faire rapport annuellement au CA;
- de revoir et d'approuver l'information sur la rémunération de la haute direction devant être publiée dans les documents de divulgation annuelle prescrite par les autorités législatives et réglementaires.

### 2. Conseiller externe

Dans l'exécution de son mandat, il est permis au Comité d'engager et rémunérer tout consultant ou conseiller externe qu'il considère nécessaire pour l'assister dans l'accomplissement de ses responsabilités. Le Comité doit approuver au préalable les services, autres que ceux fournis au Comité par le consultant ou le conseiller externe, que le consultant ou conseiller externe rendra à la Société à la demande de la direction. Le Comité peut déléguer à son président le pouvoir d'approuver au préalable tous les services que le consultant ou le conseiller en rémunération doit rendre à la Société à la demande de la direction. Toutefois, le président, si ce pouvoir lui est délégué, doit divulguer au comité, à titre informatif, toute telle décision de pré-approbation à la prochaine réunion du Comité.

### 3. Composition

Le Comité est composé d'au moins trois (3) et d'au plus cinq (5) membres qui sont tous des administrateurs indépendants. Un membre du comité d'audit siège à titre de membre du Comité. Tout membre du Comité doit posséder une expérience pertinente en matière de ressources humaines et de rémunération de la haute direction.

## Annexe D – Mandat du comité d'audit

### 1. Objectifs du Comité et étendue générale des responsabilités des divers intervenants

- 1.1. Les objectifs du Comité sont de revoir la pertinence et l'efficacité des gestes posés par les différents intervenants afin de s'acquitter de leurs responsabilités décrites aux présentes et d'aider le conseil d'administration de la Société dans son rôle de surveillance :
  - 1.1.1. de l'intégrité des états financiers de la Société;
  - 1.1.2. des compétences et de l'indépendance de l'auditeur interne et de l'auditeur externe;
  - 1.1.3. du rendement de la fonction d'audit interne et d'audit externe de la Société;
  - 1.1.4. de l'efficacité des contrôles internes;
  - 1.1.5. de la conformité aux exigences légales et réglementaires par la Société; et
  - 1.1.6. de l'identification des risques importants pouvant affecter la Société et la mise en place des mesures appropriées permettant la gestion de ces risques.
- 1.2. La direction est responsable:
  - 1.2.1. de la préparation, de la présentation et de l'intégrité des états financiers de la Société et du maintien de principes et conventions comptables appropriés ainsi que de contrôle interne en vue d'assurer la conformité aux normes comptables et aux lois et règlements applicables; et
  - 1.2.2. d'identifier les risques importants et mettre en place des mesures appropriées permettant la gestion de ces risques.
- 1.3. L'auditeur externe est responsable de l'audit des états financiers annuels de la Société et de l'examen des états financiers intermédiaires.
- 1.4. L'auditeur interne est responsable d'évaluer, par une approche systématique et méthodique, les processus de gestion des risques et de contrôle de la Société ainsi que de faire des propositions pour renforcer leur efficacité.

### 2. Portée du mandat

Les responsabilités du Comité d'audit s'étendent à Metro inc., ses filiales et leurs divisions. Dans le présent mandat, le mot « Société » réfère à Metro inc., ses filiales et leurs divisions.

### 3. Composition et organisation

- 3.1. Le Comité est composé d'au moins 3 et d'au plus 6 membres du Conseil d'administration qui sont tous des administrateurs indépendants. Tous les membres doivent posséder des compétences financières.
- 3.2. En tout temps, le Comité peut communiquer directement avec l'auditeur externe, l'auditeur interne ou la direction de la Société.

### 4. Responsabilités spécifiques

Le Comité d'audit doit informer périodiquement le Conseil d'administration de ses activités et lui fait part de ses recommandations.

#### 4.1. Information financière

- 4.1.1. Le Comité examine, avant qu'ils ne soient publiés, les états financiers intermédiaires et annuels audités, les rapports de gestion, la fiche de l'investisseur ainsi que tous les communiqués de presse relatifs aux états financiers.
- 4.1.2. Le Comité revoit avec la direction de la Société et l'auditeur externe les conventions comptables et leur justification ainsi que les estimations effectuées par la direction pouvant avoir un impact important sur la situation financière.
- 4.1.3. Le Comité s'assure que des procédures adéquates existent afin d'examiner la communication au public, par la Société, de l'information extraite ou dérivée de ses états financiers, autre que l'information prévue au paragraphe 4.1.1 des présentes, et révisé périodiquement l'adéquation de ces procédures.
- 4.1.4. Le Comité examine, avant qu'ils ne soient publiés, tous les prospectus se rapportant à l'émission de titres par la Société ainsi que la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

#### 4.2. Contrôle interne

- 4.2.1. Le Comité s'assure que la direction de la Société a mis en place des mécanismes pour se conformer à la réglementation à l'égard du contrôle interne et du processus de communication de l'information financière.
- 4.2.2. À chaque trimestre et à chaque exercice financier, le Comité revoit avec la direction de la Société les conclusions des travaux qui appuient les lettres d'attestation qui doivent être déposées auprès des autorités.
- 4.2.3. Le Comité revoit avec la direction de la Société les déficiences significatives et les faiblesses importantes identifiées à l'égard du contrôle interne et du processus de communication de l'information financière ainsi que l'existence de fraude et les correctifs mis en place.

#### 4.3. Audit interne

- 4.3.1. Le Comité supervise et approuve la nomination, le remplacement, la réaffectation ou la démission du premier directeur du service de l'audit interne et revoit le mandat, le plan d'audit annuel et les ressources de la fonction d'audit interne.
- 4.3.2. Le Comité rencontre le premier directeur du service de l'audit interne afin d'examiner les résultats des activités de l'audit interne, y compris les questions d'importance portées à l'attention de la direction par la fonction d'audit interne et les réponses de la direction ou les correctifs apportés par celle-ci.
- 4.3.3. Le Comité revoit le rendement, le degré d'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne ainsi que la pertinence du processus de l'audit interne.
- 4.3.4. Le Comité examine avec le premier directeur du service de l'audit interne toutes les questions qui peuvent être soulevées par ce dernier, y compris les difficultés rencontrées par la fonction d'audit interne, comme l'étendue de l'audit, l'accès à l'information et la restriction des effectifs.
- 4.3.5. Le Comité s'assure de l'efficacité de la coordination entre l'audit interne et l'audit externe.

#### 4.4. Audit externe

- 4.4.1. Le Comité détient le pouvoir et la responsabilité de recommander au Conseil d'administration: i) la nomination ainsi que la révocation de tout cabinet d'experts-comptables engagé pour établir ou délivrer un rapport d'audit ou rendre d'autres services de vérification, d'examen ou d'attestation (collectivement « l'auditeur externe »); et (ii) la rémunération de tout auditeur externe.
- 4.4.2. L'auditeur externe communique directement avec le Comité. Le Comité prend connaissance des rapports de l'auditeur externe qui lui sont directement transmis. Le Comité surveille également l'ensemble des travaux effectués par l'auditeur externe, ses plans d'audit et les résultats de ses audits.
- 4.4.3. Le Comité discute avec l'auditeur externe, par le biais de rencontres, des problèmes rencontrés au cours de l'audit, notamment l'existence, s'il y a lieu, de restrictions imposées par la direction de la Société ou de points de désaccord avec cette dernière au sujet de l'information financière et il voit à ce que ces désaccords soient résolus.
- 4.4.4. Le Comité, ou l'un ou plusieurs de ses membres à qui il en a délégué le pouvoir, approuve au préalable les services non liés à l'audit qui sont confiés à l'auditeur externe. Le Comité peut également adopter des politiques et procédures concernant la pré-approbation de services non liés à l'audit qui sont confiés à l'auditeur externe. Il exerce un suivi sur les honoraires versés à l'égard de ces mandats.
- 4.4.5. Le Comité s'assure que l'auditeur externe a obtenu la coopération des employés et dirigeants de la Société.
- 4.4.6. Le Comité examine la lettre post-audit ou lettre de recommandation de l'auditeur externe ainsi que les réactions de la direction et les suites qu'elle a données concernant les lacunes constatées.
- 4.4.7. Le Comité examine les qualifications, la performance et l'indépendance de l'auditeur externe et il s'assure que le rapport d'audit qui accompagne les états financiers est émis par un cabinet d'audit participant au Conseil canadien sur la reddition de comptes (« CCRC ») et que ce cabinet respecte les sanctions prises et les restrictions émises, le cas échéant, par ledit Conseil. Il tient compte de l'opinion de la direction et de l'auditeur interne de la Société dans l'évaluation des compétences, du rendement et de l'indépendance de l'auditeur externe. Plus particulièrement, le Comité examine à chaque année la qualité du travail de l'auditeur externe en vue de faciliter la formulation d'une recommandation éclairée à l'égard de la nomination du cabinet d'audit qui occupera le poste d'auditeur externe de la Société.
- 4.4.8. Au moins une fois l'an ou à tout autre moment indiqué ci-dessous, l'auditeur externe: i) fait rapport au Comité quant aux procédés internes de contrôle de qualité qu'il a mis en œuvre; ii) fait rapport au Comité quant à l'examen interne de la qualité du travail des membres du cabinet impliqués dans l'audit de la Société; iii) fait rapport au Comité quant à son inscription comme participant au CCRC et à son autorisation d'effectuer l'audit externe d'émetteurs assujettis canadiens; et iv) remet aux membres du Comité en temps opportun tout rapport, avis, information et constatation émanant du CCRC qu'il peut ou doit remettre au Comité, notamment tout rapport public annuel sur la qualité des audits réalisés par les cabinets d'experts-comptables et toute constatation importante faite dans le cadre d'une inspection du dossier d'audit de la Société, et en discute le contenu avec les membres du Comité.
- 4.4.9. Le Comité examine et approuve la politique d'embauche de la Société concernant les associés (actuels et anciens) et les employés (actuels et anciens) de l'auditeur externe (actuel et ancien).

#### 4.5. Divers

- 4.5.1. Le Comité met en place des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit et visant la confidentialité et la protection de l'anonymat des personnes qui pourraient déposer de telles plaintes.
- 4.5.2. Le Comité a l'autorité d'engager tout conseiller qu'il juge nécessaire, afin de l'aider dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que pour fixer sa rémunération et obtenir les fonds nécessaires de la Société pour payer ces honoraires.
- 4.5.3. Le Comité analyse les conditions entourant les départs ou nominations du membre de la direction responsable des finances et de tout autre cadre financier important qui participe au processus de l'information financière.

#### 4.6. Conformité aux exigences légales et réglementaires

Le Comité passe en revue les rapports qui peuvent lui être fournis de temps à autre quant à toute question légale ou réglementaire importante pouvant avoir un impact significatif sur les affaires de la Société.

#### 4.7. Gestion des risques

- 4.7.1. Le Comité passe en revue les risques importants identifiés par la direction de la Société. Il examine l'efficacité des mesures prises afin de gérer ces risques en questionnant la direction de la Société sur la façon dont les risques sont gérés et en obtenant l'avis de la direction sur le degré d'intégrité des systèmes de gestion des risques et sur les seuils acceptables.
- 4.7.2. Le Comité examine régulièrement les politiques de gestion des risques importantes recommandées par la direction de la Société et il obtient régulièrement de la direction de la Société l'assurance raisonnable que les politiques de gestion des risques de la Société visant les risques importants sont respectées. Le Comité passe en revue également les rapports qui lui sont présentés à propos des risques importants incluant notamment ceux sur les activités de couverture financière et ceux sur l'environnement.

## Annexe E – Mandat du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature

### 1. Régie d'entreprise

Le Comité développe l'approche de la Compagnie en matière de régie d'entreprise et de mise en candidature et en assure le suivi. Le Comité s'assure que la Compagnie se conforme le plus fidèlement possible aux lignes directrices et aux normes en matière de régie d'entreprise des autorités législatives et réglementaires.

Le Comité rédige l'Énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la Compagnie aux fins de la divulgation annuelle prescrite par les autorités législatives et réglementaires.

Chaque année, le Comité soutient le président du Conseil d'administration de la Compagnie (le « Conseil ») à compléter une évaluation de l'efficacité du Conseil et de ses comités en fonction de leur mandat respectif.

Le Comité émet des recommandations au Conseil sur la rémunération des administrateurs en fonction de leur implication, de leurs responsabilités, des risques qu'ils assument, et des meilleures pratiques canadiennes. De plus, le Comité est chargé de revoir régulièrement le processus d'indemnisation à l'égard de la responsabilité des administrateurs et les couvertures d'assurance-responsabilité des administrateurs.

Le Comité développe et offre un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue pour l'ensemble des administrateurs. Le programme couvre, entre autres, la nature des opérations de la Compagnie, ses stratégies et les attentes de la Compagnie envers les administrateurs.

Le Comité s'assure de l'application aux administrateurs du Code d'éthique des administrateurs, y compris la question à savoir si les conflits d'intérêt sont adéquatement identifiés, analysés et réglés. Le Comité surveille, étudie et conseille les administrateurs concernant toute situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêt et émet des recommandations au Conseil sur les actions devant être prises, le cas échéant, en rapport avec toute situation de conflit d'intérêt.

Le Comité s'assure que la politique relative à la communication avec les actionnaires et le public en général est mise à jour et que la direction de la Compagnie s'acquitte de ses responsabilités aux termes de cette politique.

Finalement, le Comité reçoit et statue sur les demandes d'administrateurs désirant retenir les services de conseillers externes au frais de la Compagnie.

### 2. Candidatures

Le mandat du Comité est également de recommander au Conseil les candidats au poste d'administrateur de la Compagnie. Pour ce faire, le Comité recherche des personnes possédant les connaissances, l'expérience, l'intégrité et les disponibilités requises pour remplir la fonction d'administrateur et qui satisfont aux critères de sélection établis ponctuellement par le Comité. En étudiant les candidatures, le Comité tient également compte des compétences et des aptitudes de chacun des administrateurs actuels, les compétences et les aptitudes que le Conseil dans son ensemble devrait posséder et les caractéristiques que le Conseil considère pertinentes comme l'indépendance, l'absence de conflits d'intérêts, la diversité et autres. Le Comité maintient une grille à jour des compétences et expériences des administrateurs. Le Comité planifie la relève des administrateurs et élabore le processus de sélection des nouveaux administrateurs. Le Comité fait des recommandations au Conseil sur le nombre approprié d'administrateurs pour former le Conseil. Sur recommandation du Président du Conseil, le Comité propose au Conseil la nomination des membres des divers comités du Conseil et leurs présidents. Le Comité recommande également au Conseil la bonne personne parmi les administrateurs pour occuper le poste de président du Conseil.

### 3. Conseiller externe

Le Comité a le pouvoir de retenir les services, aux frais de la Compagnie, de tout conseiller externe dont il estime avoir besoin dans l'exécution de son mandat.

### 4. Composition

Le Comité est composé d'au moins trois (3) membres qui sont tous des administrateurs indépendants de la Compagnie. Les membres du Comité sont nommés par le Conseil.

## Annexe F – Liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs

Les administrateurs de Metro inc., qui représentent divers secteurs d'affaires, doivent, tous et chacun, posséder les compétences nécessaires pour promouvoir les intérêts de l'ensemble des actionnaires de la Société et assurer le fonctionnement efficace et productif du conseil d'administration. La présente est une liste non exhaustive des compétences et des valeurs personnelles dont les administrateurs doivent faire preuve et des attentes à l'égard de ces derniers.

- 1. ANTÉCÉDENTS ET EXPÉRIENCE** Les administrateurs de la Société doivent posséder une expérience, un savoir et des compétences supérieures et des antécédents qui leur permettent d'apporter une contribution importante au conseil d'administration de la Société et aux comités du conseil.
- 2. INTÉGRITÉ ET RESPONSABILITÉ** Les administrateurs de la Société doivent être intègres et respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées, notamment celles énoncées dans le code d'éthique des administrateurs de la Société.
- 3. CONNAISSANCES** Les administrateurs de la Société doivent posséder les connaissances appropriées pour bien s'acquitter de leurs fonctions. Plus précisément, ils doivent bien saisir leur rôle et fonctions, savoir lire les états financiers et comprendre les ratios financiers et autres mesures du rendement de la Société. De plus, ils doivent sans cesse approfondir leurs connaissances des activités de la Société et des grandes tendances du secteur où elle œuvre.
- 4. CONTRIBUTION** Les administrateurs de la Société doivent contribuer éminemment au travail et aux délibérations du conseil et de ses comités, notamment en exposant leur point de vue de façon objective, logique et éloquente. Ils doivent pouvoir avancer de nouvelles idées tout en tenant compte des stratégies de la Société et des objectifs à réaliser.
- 5. TRAVAIL D'ÉQUIPE** Les administrateurs de la Société doivent former une équipe efficace et productive. Ils doivent témoigner du respect pour les autres, notamment en les écoutant et en tenant compte de leurs points de vue.
- 6. DISPONIBILITÉ, PRÉPARATION ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS** Les administrateurs de la Société doivent avoir la disponibilité requise pour bien tenir leur rôle. Ils se doivent de se préparer adéquatement pour les réunions du conseil ou de ses comités et d'y assister, sauf circonstances exceptionnelles.
- 7. CONSEIL** Les administrateurs de la Société doivent exercer un bon jugement qui s'appuie sur des informations exactes et un raisonnement solide et être en mesure d'offrir de sages conseils réfléchis sur une large gamme de questions.
- 8. VISION ET STRATÉGIE** Les administrateurs de la Société doivent toujours agir au mieux des intérêts de la Société et de tous ses actionnaires et intéressés. Pour ce faire, ils doivent savoir prendre du recul, penser de façon stratégique et prévoir les futures tendances et conséquences.



## Annexe G – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
<p><b>Conseil d'administration</b></p> <p>1. Le conseil devrait être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>1. À la fin de l'exercice financier 2019, le Conseil d'administration était formé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 15 administrateurs qui siégeaient au Conseil d'administration, 12 étaient considérés comme des administrateurs indépendants. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil analyse l'information fournie par les administrateurs ou les candidats à l'aide d'un questionnaire qu'ils complètent annuellement. Les administrateurs indépendants suivants ont siégé au Conseil d'administration de la Société durant l'exercice financier 2019 à un moment ou à un autre : mesdames Maryse Bertrand, Stephanie Coyles, Christine Magee, Marie-José Nadeau et Line Rivard et messieurs Pierre Boivin, Marc DeSerres, Claude Dussault, Russell Goodman, Marc Guay, Christian W.E. Haub et Réal Raymond. Monsieur Eric R. La Flèche ne peut être considéré comme indépendant en raison du poste de haute direction qu'il occupe au sein de la Société. Monsieur François J. Coutu ne peut pas être considéré comme indépendant puisqu'il a été, au cours des trois (3) dernières années, membre de la haute direction du Groupe Jean Coutu, une filiale à part entière de la Société. Il ne peut pas non plus être considéré indépendant car il est actionnaire et dirigeant de sociétés qui sont propriétaires de pharmacies arborant l'une des bannières du Groupe Jean Coutu et entretient donc des relations d'affaires avec la Société. Monsieur Michel Coutu ne peut pas non plus être considéré indépendant puisqu'un membre de sa famille, son frère monsieur François J. Coutu, a été un membre de la haute direction du Groupe Jean Coutu, une filiale à part entière de la Société au cours des trois (3) dernières années et son fils est membre de la haute direction du Groupe Jean Coutu.</p> <p>Le 28 janvier 2020, après l'Assemblée, si les candidats proposés par la Société sont élus, le Conseil d'administration sera toujours composé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 13 candidats proposés, dix (10) seront considérés comme des candidats indépendants, soit les administrateurs indépendants suivants : mesdames Maryse Bertrand, Stephanie Coyles, Christine Magee et Line Rivard et messieurs Pierre Boivin, Claude Dussault, Russell Goodman, Marc Guay, Christian W.E. Haub et Réal Raymond.</p> <p>Un relevé des présences de chaque candidat au poste d'administrateur aux assemblées du Conseil d'administration et des comités depuis la date d'ouverture du dernier exercice de la Société est inclus dans les profils des candidats au poste d'administrateur aux pages 7 à 13 de la présente Circulaire.</p>
<p>2. Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur assujéti, indiquer l'administrateur et l'émetteur concernés.</p>	<p>2. L'information concernant les administrateurs qui siègent au Conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti se trouve aux pages 7 à 13 de la présente Circulaire. Le Conseil d'administration a adopté une politique limitant le nombre de directorats de ses administrateurs à un maximum de quatre (4) sociétés publiques, y compris la Société. De plus, pas plus de deux (2) administrateurs de la Société pourront siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Par conséquent, le comité de régie de la Société prend en considération les directorats externes des nouveaux candidats et ne peut proposer une liste de candidats à l'élection par les actionnaires ayant pour résultat qu'il y ait plus de deux (2) situations simultanées où deux (2) administrateurs de la Société siègent ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Tout administrateur de la Société devra obtenir l'approbation préalable du comité de régie avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.</p>
<p>3. Le président du conseil devrait être un administrateur indépendant.</p>	<p>3. Le rôle et les responsabilités du président du Conseil d'administration sont décrits à l'Annexe H de la présente Circulaire. Monsieur Réal Raymond, président du Conseil, est un administrateur indépendant.</p>

4. Les administrateurs indépendants devraient tenir des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.

4. Une réunion des administrateurs indépendants, présidée par le président du Conseil d'administration, a lieu à la fin de chaque séance ordinaire du Conseil d'administration.

#### Mandat du Conseil d'administration

5. Le conseil d'administration devrait adopter un mandat écrit dans lequel il reconnaît explicitement sa responsabilité de gérance de l'émetteur.

5. Le Conseil d'administration a adopté un mandat dans lequel il reconnaît sa responsabilité d'administration. Le texte du mandat du Conseil se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire. À chaque année, le comité de régie revoit le mandat du Conseil d'administration afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.

#### Description de poste

6. Le conseil d'administration devrait élaborer des descriptions de poste claires pour le président du conseil et le président de chaque comité du conseil. De plus, le conseil devrait également élaborer une description de poste claire pour le président et chef de la direction. Le conseil devrait aussi élaborer ou approuver les objectifs que le président et chef de la direction doit atteindre.

6. Le Conseil d'administration a adopté un mandat écrit pour le poste de président du Conseil d'administration, dont le texte apparaît à l'Annexe H de la présente Circulaire. Le Conseil d'administration a également adopté un mandat pour le poste de président de chaque comité du Conseil, dont le texte apparaît à l'Annexe I de la présente Circulaire. Le mandat du président et chef de la direction est décrit dans le Règlement intérieur de la Société.

Relevant du Conseil d'administration, le président et chef de la direction assume notamment les responsabilités suivantes : i) il dirige et gère toutes les affaires de la Société sous réserve des pouvoirs dévolus exclusivement au Conseil d'administration de la Société ou aux actionnaires; ii) sans limiter la généralité de ce qui précède, il conçoit les objectifs, les programmes d'actions, les politiques et les stratégies de la Société et de ses filiales, et, sur approbation du Conseil d'administration, les exécute; et, iii) il accomplit toute autre tâche qui pourrait lui être attribuée de temps à autre par le Conseil d'administration de la Société.

Au début de chaque année financière, le Conseil d'administration, sur recommandation du comité des ressources humaines, approuve les objectifs du président et chef de la direction.

#### Orientation et formation continue

7. Le conseil d'administration devrait veiller à ce que tous les nouveaux administrateurs reçoivent une orientation complète. Tous les administrateurs devraient comprendre la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur. Le conseil d'administration devrait offrir à tous ses administrateurs des possibilités de formation continue.

7. Il existe un programme de formation et d'orientation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration. Dans le cadre de ce programme, des rapports sur l'activité commerciale et les affaires internes de la Société sont fournis aux nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du Conseil d'administration et le président et chef de la direction pour discuter du fonctionnement de la Société et des attentes de cette dernière envers les administrateurs. Le président du Conseil d'administration informe également les nouveaux administrateurs des pratiques de la Société en matière de gouvernance et notamment du rôle du Conseil d'administration, de ses comités et de chaque administrateur. Ce programme permet aussi aux nouveaux administrateurs de visiter les principales installations de la Société et de rencontrer les membres de la haute direction.

Reconnaissant que la bonne performance d'un conseil d'administration passe par des administrateurs bien informés, la Société fournit à tout administrateur un manuel qui regroupe des documents et informations pertinents sur la Société, notamment la Politique relative à l'information et le Code d'éthique des administrateurs.

Les administrateurs ont l'occasion, à chaque assemblée du Conseil d'administration, d'entendre des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets propres aux opérations de la Société. Périodiquement, les administrateurs participent aussi à des visites organisées des installations, des magasins d'alimentation et des pharmacies du réseau de la Société. Le comité de régie revoit et propose à chaque année les sujets à l'égard desquels des séances d'information seraient appropriées pour les administrateurs et ces derniers ont également l'occasion d'exprimer leur intérêt à cet égard. Cette année, trois (3) séances d'information ont porté respectivement sur le commerce électronique, les technologies de l'information et le commerce de détail dans le monde. Ces séances ont permis aux membres du Conseil d'administration d'être au

courant des derniers développements dans ces secteurs d'affaires de la Société qui sont en perpétuel changement. Tous les administrateurs ont assisté à ces séances. Une séance de planification stratégique où étaient présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également eu lieu cette année.

La Société s'assure que tous les administrateurs soient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS ») et paye les coûts liés à cette adhésion.

### Éthique commerciale

8. Le conseil d'administration devrait adopter un code de conduite et d'éthique écrit, applicable aux administrateurs, dirigeants et salariés de l'émetteur.

8. Le Conseil d'administration a adopté un code d'éthique à l'intention des administrateurs (le « Code d'éthique des administrateurs ») de même qu'un Code de conduite à l'intention des membres de la haute direction et des employés. Ces codes sont disponibles sur SEDAR ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société ([www.corpo.metro.ca](http://www.corpo.metro.ca)). Ils couvrent les éléments suggérés dans l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance émise par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« Instruction 58-201 »). Ces codes contiennent également des dispositions interdisant aux employés et administrateurs de la Société de transiger directement ou indirectement sur le titre ou les Options de la Société en utilisant des ventes à découvert ou des options d'achat ou de vente sur le titre de la Société (« put » ou « call ») ainsi que des dispositions visant la récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction (pour plus de détails sur ces dispositions, se référer à la rubrique « Sommaire des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération et des risques liés » se trouvant à la page 25 de la présente Circulaire). Le Conseil d'administration a également adopté une « Politique sur la démission d'un administrateur » obligeant un administrateur à soumettre sa démission au président du Conseil d'administration, sujet à son acceptation par le Conseil d'administration, dans les cas où : i) l'administrateur ne satisfait plus aux exigences requises par la loi ou celles établies par le Conseil d'administration; ou ii) s'il y a un changement important dans ses fonctions, ses responsabilités ou ses tâches; ou iii) s'il a enfreint ou constate une infraction possible aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs.

9. Le conseil d'administration devrait être responsable de veiller au respect du code d'éthique. Seul le conseil ou un comité du conseil devrait être autorisé à consentir des dérogations au code, aux administrateurs ou aux membres de la haute direction.

9. Le comité de régie est responsable de la surveillance de l'application du Code d'éthique des administrateurs. Il est également responsable de revoir le Code d'éthique des administrateurs afin de s'assurer qu'il soit à jour et couvre les exigences réglementaires de même que celles en matière de régie d'entreprise. Le comité des ressources humaines est responsable de la surveillance du Code de conduite applicable aux membres de la haute direction et aux employés de la Société. La vice-présidente, ressources humaines de la Société fait des recommandations au comité des ressources humaines lorsque la haute direction de la Société juge que des modifications devraient être apportées au Code de conduite. De plus, à chaque année ou lorsque requis, elle fait rapport au comité des ressources humaines quant à tout manquement au Code de conduite par des hauts dirigeants de la Société. Aucune dérogation n'a été demandée pour les administrateurs et membres de la haute direction et aucun manquement n'est à signaler à cet égard.

10. Le conseil doit garantir l'exercice de l'indépendance de jugement des administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.

10. Le Code d'éthique des administrateurs prévoit une définition de conflit d'intérêts qui inclut une liste non-exhaustive de situations, réelles ou apparentes, aux termes desquelles un administrateur pourrait être enclin à favoriser ses intérêts au détriment de ceux de la Société ou qui aurait pour effet d'affecter sa loyauté ou son jugement. Les administrateurs doivent dénoncer au président du Conseil d'administration et au président du comité de régie toute situation de conflit d'intérêts, réelle ou appréhendée, dès qu'ils en ont connaissance. Le comité de régie étudiera toute telle situation et émettra des recommandations au Conseil d'administration. Si un membre du comité de régie est visé, il doit être exclu des délibérations de ce comité et de la discussion à ce sujet. En outre, le Code de conduite applicable aux employés de la Société et aux membres de la haute direction spécifie que tout dirigeant ou employé doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts. Plus spécifiquement, le Code de conduite prévoit que les

employés de la Société doivent éviter les situations où ils pourraient être engagés, directement ou indirectement, dans une activité similaire ou concurrente à celle de la Société ou dans une entreprise faisant affaires ou cherchant à faire affaires avec la Société. Tous les ans, les administrateurs et les hauts dirigeants de la Société doivent déclarer dans un questionnaire tout conflit d'intérêts et ils ont l'obligation d'aviser la Société par la suite si leur situation change. Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société révise les questionnaires des administrateurs et fait rapport au comité de régie à propos de tout manquement, réel ou appréhendé, aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs en matière de conflits d'intérêts. La vice-présidente, ressources humaines de la Société joue, quant à elle, le même rôle à l'égard de tout conflit d'intérêts réel ou appréhendé d'un haut dirigeant en informant le comité des ressources humaines, le cas échéant.

11. Le conseil doit prendre des mesures pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.

11. Les règles de conduite applicables aux employés contenues au Code de conduite précisent notamment que tout dirigeant et employé doit agir avec prudence, honnêteté, diligence, efficacité, assiduité, loyauté et fidélité afin d'assurer à la Société une réputation de qualité, de fiabilité et d'intégrité. Le Code de conduite exige également de ceux-ci qu'ils accomplissent leurs fonctions dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires tout en respectant les droits de la personne et les lois. En outre, le Code de conduite incite non seulement ceux-ci à éviter tout conflit d'intérêt dans le cadre de leur travail mais également à ne pas accepter de gratification à moins que ce ne soit des pratiques d'affaires définies dans ce Code de conduite.

Tout employé, lors de son embauche, doit signer un formulaire par lequel il confirme avoir pris connaissance du Code de conduite et s'engage à le respecter. Il doit également signer un formulaire de déclaration d'intérêts personnels qui est mis à jour régulièrement.

Tout nouveau candidat au poste d'administrateur reçoit une copie du Code d'éthique des administrateurs et confirme par écrit qu'il a lu et compris ledit Code d'éthique des administrateurs et qu'il s'engage à le respecter. La liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs prévoit que les administrateurs de la Société doivent faire preuve d'intégrité et respecter les normes déontologiques et fiduciaires les plus élevées.

#### Sélection des candidats au Conseil d'administration

12. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de candidatures composé entièrement d'administrateurs indépendants.

12. Le comité de régie est chargé de la relève du Conseil d'administration et de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur de la Société. Le comité de régie est composé de six (6) administrateurs qui sont tous indépendants.

13. Le Comité de régie devrait avoir une charte écrite qui établit clairement l'objet du comité, ses responsabilités, la qualification des membres, leur nomination, leur destitution, la structure, le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. En outre, il faudrait conférer au comité des candidatures le pouvoir d'engager et de rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin pour exercer ses fonctions.

13. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du comité de régie et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le comité de régie, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités suggérées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également qu'il peut engager un conseiller externe si besoin est. À chaque année, le comité de régie revoit son mandat afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.

Pour plus de précisions, le texte du mandat du comité de régie se trouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.

14. Avant de proposer ou de nommer des candidats au poste d'administrateur, le conseil d'administration devrait adopter une procédure comportant les étapes suivantes : la prise en compte des compétences et aptitudes que le conseil dans son ensemble devrait posséder et l'appréciation des compétences et aptitudes que chacun des administrateurs actuels possède.

14. Le Conseil d'administration a établi et adopté la « Liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs » dont le texte est reproduit à l'Annexe F de la présente Circulaire. De plus, le comité de régie a établi une grille identifiant les compétences et expériences des administrateurs siégeant présentement au Conseil. Cette grille des compétences et expériences des candidats au poste d'administrateur se trouve à la page 14 de la présente Circulaire. Le comité de régie s'assure que le choix des candidats tient compte des compétences, de l'expérience et des aptitudes que le Conseil d'administration dans son ensemble devrait posséder et fait rapport au Conseil à cet égard.

<p>15. Le conseil devrait également considérer la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions du conseil.</p>	<p>15. Le Conseil d'administration examine annuellement sa taille. Pour l'année prochaine, il a conclu qu'il continuerait d'être efficace avec 13 membres. Le Conseil d'administration considère que sa composition permet une diversité de points de vue sans perdre en efficacité.</p>
<p>16. Le comité des candidatures devrait être responsable de trouver des personnes qualifiées pour devenir administrateurs et de recommander au conseil les candidats à présenter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.</p>	<p>16. Le comité de régie a la responsabilité de rechercher et de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur. À cet effet, le comité de régie maintient à jour une liste de candidats potentiels. Préalablement à la sélection de tout nouveau candidat au poste d'administrateur, le président du Conseil, le président et chef de la direction et la présidente du comité de régie rencontrent le candidat potentiel afin d'évaluer ses compétences et son indépendance.</p>
<p>17. En faisant ses recommandations, le comité des candidatures devrait considérer les compétences et aptitudes nécessaires à l'ensemble du conseil de même que celles possédées par chacun des administrateurs actuels et des candidats à ce poste.</p>	<p>17. Le comité de régie s'assure que le Conseil d'administration possède toutes les compétences, l'expérience et les aptitudes requises. Il s'assure également que les candidats au poste d'administrateur possèdent les compétences, l'expérience et les aptitudes nécessaires pour compléter l'équipe du Conseil et remplir efficacement le mandat du Conseil d'administration.</p>
<p><b>Rémunération</b></p>	
<p>18. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de la rémunération composé entièrement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>18. Le comité des ressources humaines est composé de six (6) administrateurs qui sont tous indépendants.</p>
<p>19. Le comité de la rémunération devrait avoir une charte écrite qui établit clairement l'objet du comité, ses responsabilités, les qualifications des membres, leur nomination et leur destitution, la structure, le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. En outre, il faudrait conférer au comité de la rémunération le pouvoir d'engager et de rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin pour exercer ses fonctions.</p>	<p>19. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du comité des ressources humaines et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le comité des ressources humaines, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités suggérées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également qu'il peut engager un conseiller externe si besoin est. À chaque année, le comité des ressources humaines revoit son mandat afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.</p> <p>Pour plus de précisions, le texte du mandat du comité des ressources humaines se trouve à l'Annexe C de la présente Circulaire.</p>
<p>20. Le comité de rémunération devrait être responsable d'examiner et d'approuver les objectifs de la société pertinents pour la rémunération du chef de la direction, d'évaluer la performance du chef de la direction en fonction de ces objectifs et de déterminer le niveau de rémunération du chef de la direction sur la base de cette évaluation (ou de faire des recommandations à cet égard); de faire des recommandations au conseil au sujet de la rémunération des dirigeants autres que le chef de la direction, des plans de rémunération incitative et des plans à base d'actions et de revoir l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa publication par l'émetteur.</p>	<p>20. Ces responsabilités sont précisées dans le mandat du comité des ressources humaines. Dans la rubrique « analyse de la rémunération de la haute direction » qui se trouve aux pages 23 à 39 de la présente Circulaire, on indique la façon selon laquelle le comité des ressources humaines s'acquitte de ses tâches. La rémunération des administrateurs est recommandée au Conseil d'administration par le comité de régie. Cette recommandation est établie en fonction de la rémunération payée aux administrateurs des sociétés faisant partie du groupe de référence que la Société utilise pour déterminer la rémunération de la haute direction, de l'implication, des responsabilités et des risques que les administrateurs assument de même que des meilleures pratiques canadiennes.</p>
<p><b>Fonctionnement du Conseil d'administration</b></p>	
<p>21. Donner la liste des comités permanents du conseil autre que le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, et indiquer leurs fonctions.</p>	<p>21. Les comités permanents du conseil sont : le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le comité de régie. Le texte des mandats de ces comités se trouve aux Annexes C, D et E de la présente Circulaire.</p>
<p>22. Le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur devraient être évalués périodiquement quant à leur efficacité et à leur apport.</p>	<p>22. Le Conseil d'administration a mis sur pied un programme d'évaluation complet de l'efficacité du Conseil, des comités et des administrateurs sous la supervision du comité de régie. Cette évaluation a lieu sur une base annuelle à l'aide de questionnaires révisés annuellement par le comité de régie avant la période d'évaluation. Ces questionnaires couvrent une variété de sujets y compris, sans s'y limiter, la gouvernance d'entreprise et comprennent à la fois des réponses quantitatives et qualitatives. Tous les trois (3) ans, un questionnaire détaillé remplace le questionnaire usuel et</p>

n'inclut que des réponses qualitatives. Pendant le processus d'évaluation, le comité de régie s'assure également que le mandat de chaque comité du Conseil d'administration soit réalisé et évalue la façon dont le président du Conseil et les présidents des comités remplissent leurs devoirs.

Le questionnaire usuel est composé de six (6) parties et est complété par chaque administrateur. La première partie comporte une analyse des pratiques de gouvernance du Conseil dans son ensemble et de l'efficacité et la performance du Conseil, et des comités du Conseil. Les deuxième, troisième et quatrième parties prévoient des questions ouvertes et cherchent à obtenir des commentaires touchant des sujets n'ayant pas déjà été évalués dans la première partie. La cinquième partie est une évaluation par chaque administrateur de la performance des autres administrateurs. Enfin, la sixième partie consiste en une auto-évaluation de la performance de l'administrateur.

Le président du Conseil d'administration rencontre chaque administrateur individuellement sur une base annuelle afin de discuter de la performance de l'administrateur et de sa contribution au Conseil et ses comités. Les discussions individuelles sont également l'opportunité pour les administrateurs de discuter plus en profondeur du fonctionnement du Conseil et de ce qui devrait être amélioré. Ces rencontres permettent aussi au président du Conseil d'obtenir de la rétroaction de la part des administrateurs sur les autres administrateurs et sur sa propre performance en tant que président du Conseil d'administration. Le président du Conseil fait rapport de l'état d'avancement de ces discussions au comité de régie.

Les résultats de ces évaluations sont transmis au comité de régie. Un rapport complet du résultat de cette analyse est présenté au Conseil d'administration par la présidente du comité de régie. À la lumière de ce rapport, le président du Conseil d'administration, avec l'aide du comité de régie, évalue le fonctionnement, l'efficacité et la nécessité d'apporter des changements dans la composition du Conseil d'administration et des comités ou de leurs présidents.

La direction est également avisée des améliorations recommandées qui la concerne à la suite de l'analyse du rapport par le Conseil d'administration et le comité de régie, notamment au niveau des programmes de formation continue des administrateurs qui requièrent son implication.

## Annexe H – Mandat du président du conseil d'administration

Le mandat du président du conseil d'administration de Metro inc. (la « Société ») précise les responsabilités du président du conseil d'administration et les attentes face à celui-ci. Ces responsabilités et attentes s'ajoutent à celles qui échoient au président du conseil d'administration en vertu de la loi. Le président du conseil a également les pouvoirs et responsabilités revenant au président du conseil d'administration aux termes des statuts et règlements de la Société ainsi que ceux qui pourraient lui être spécifiquement dévolues de temps à autre par le conseil d'administration.

Le président du conseil d'administration de la Société a les responsabilités suivantes :

### Efficacité du conseil

- Il s'assure que les membres du conseil d'administration travaillent en équipe, de façon efficace et productive, et il assume le leadership nécessaire afin d'atteindre cet objectif;
- Il s'assure que le conseil d'administration dispose du soutien administratif nécessaire afin d'accomplir son travail;
- Il s'assure que les administrateurs obtiennent les renseignements appropriés afin d'accomplir leurs tâches.

### Gestion du conseil d'administration

- Il supervise l'exécution par le conseil d'administration de son mandat;
- Il préside les réunions du conseil d'administration ainsi que les réunions périodiques des administrateurs externes;
- Il établit avec le président et chef de la direction l'ordre du jour de chaque réunion du conseil d'administration;
- Il prend les mesures nécessaires afin que les réunions du conseil d'administration se déroulent de façon efficace et productive et qu'elles comportent une période de temps appropriée pour l'étude et la considération de chacun des points apparaissant à l'ordre du jour;
- Il rencontre les candidats potentiels au poste d'administrateur de la Société, une fois qu'ils ont été identifiés par le Comité de régie d'entreprise et de mise en candidature, afin d'explorer leur intérêt et leurs aptitudes à siéger au conseil d'administration de la Société;
- Il rencontre les membres du conseil d'administration et sollicite leurs commentaires sur l'efficacité du conseil d'administration et des comités ainsi que sur tout autre sujet pertinent;
- Lorsqu'il le juge approprié, il assiste aux réunions des comités du conseil d'administration et transmet, au besoin, aux membres de ces comités ses commentaires et ses conseils.

### Haute direction, actionnaires et autres parties prenantes de la Société

- Il favorise de bonnes relations entre le conseil d'administration et la haute direction de la Société. Notamment, il rencontre périodiquement le président et chef de la direction afin de discuter avec lui de questions touchant la gouvernance et les résultats de l'entreprise, et lui communique, le cas échéant, les commentaires et les conseils provenant de tout administrateur;
- Il préside les assemblées des actionnaires;
- De concert avec le président et chef de la direction, il favorise de bonnes relations entre la Société et les parties prenantes, dont les investisseurs et les actionnaires;
- Il s'assure de la participation du conseil d'administration au développement stratégique de la Société.

## Annexe I – Mandats des présidents de comité

Le mandat des présidents de comité du conseil d'administration de Metro inc. précise les responsabilités de chacun des présidents de comité et les attentes face à celui-ci. Le président d'un comité a les responsabilités suivantes :

### EFFICACITÉ DU COMITÉ

- le président s'assure que les membres du comité travaillent en équipe, de façon efficace et productive, et il assume le leadership nécessaire afin d'atteindre cet objectif;
- le président s'assure que le comité dispose du soutien administratif nécessaire afin d'accomplir son travail;
- le président s'assure que les administrateurs obtiennent les renseignements appropriés afin d'accomplir leurs tâches.

### GESTION DU COMITÉ

- le président supervise l'exécution par le comité de son mandat;
- le président préside les réunions du comité;
- le président établit avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction l'ordre du jour de chaque réunion du comité;
- le président prend les mesures nécessaires afin que les réunions du comité se déroulent de façon efficace et productive et qu'elles comportent une période de temps appropriée pour l'étude et la considération de chacun des points apparaissant à l'ordre du jour;
- chaque président de comité donne périodiquement au conseil d'administration un compte rendu des travaux et de toutes les décisions ou recommandations du comité.