

metro

Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2024 et circulaire de sollicitation de procurations de la direction



Table des matières

<u>1</u> Avis d'Assemblée	<u>4</u> Renseignements sur le vote	<u>9</u> Questions à l'ordre du jour	<u>13</u> Le Conseil d'administration
<u>30</u> Rémunération des administrateurs	<u>33</u> Analyse de la rémunération de la haute direction	<u>51</u> Rémunération pour l'exercice financier 2023	<u>62</u> Gouvernance
<u>63</u> Autres affaires	<u>64</u> Annexe A – Propositions des actionnaires	<u>74</u> Annexe B – Mandat du Conseil d'administration	<u>76</u> Annexe C – Mandat du comité des ressources humaines
<u>78</u> Annexe D – Mandat du comité d'audit	<u>81</u> Annexe E – Mandat du comité de gouvernance	<u>83</u> Annexe F – Liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs	<u>84</u> Annexe G – Énoncé des pratiques en matière de gouvernance
<u>91</u> Annexe H – Mandat du président du Conseil d'administration	<u>92</u> Annexe I – Mandat des présidents de comité		

Pour davantage d'information concernant le vote de vos actions, veuillez vous référer aux pages 4 à 8 de la présente Circulaire. Veuillez voter le plus tôt possible afin que les droits de vote afférents à vos actions puissent être exercés à l'Assemblée. La Compagnie Trust TSX, notre agent de transfert, doit avoir reçu votre vote au plus tard à 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024.

Des instructions de vote détaillées se retrouvent à la page 4 de la présente Circulaire. Votre vote est important.

Questions à l'ordre du jour et recommandations de vote

<p>Élection des 12 administrateurs</p> <p>Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter POUR chaque candidat au poste d'administrateur proposé.</p> <p>Plus d'information à la page <u>9</u></p>	<p>Nomination d'Ernst & Young s.r.l./ S.E.N.C.R.L., en tant qu'auditeurs externes</p> <p>Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter POUR la nomination des auditeurs externes.</p> <p>Plus d'information à la page <u>10</u></p>	<p>Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants</p> <p>Le Conseil d'administration recommande de voter POUR la résolution consultative.</p> <p>Plus d'information à la page <u>12</u></p>
<p>Propositions d'actionnaires</p> <p>Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter CONTRE chacune des propositions d'actionnaires.</p> <p>Plus d'information à la page <u>12</u></p>		

Informations prospectives

La présente Circulaire contient diverses déclarations qui pourraient, au sens de la réglementation des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, constituer des informations prospectives. De façon générale, toute déclaration contenue dans la présente Circulaire qui ne constitue pas un fait historique peut être considérée comme une déclaration prospective. Les expressions « continuer », « entend », « considère », « prévoit », « entrevoit », « croit », « estime » et autres expressions similaires de même que l'emploi du temps futur ou conditionnel indiquent en général des déclarations prospectives.

Les déclarations prospectives pouvant être contenues dans la présente Circulaire font référence à des hypothèses, que nous estimons être raisonnables en date du 8 décembre 2023, sur l'industrie alimentaire et l'industrie de la pharmacie au Canada, l'économie en général, notre budget annuel ainsi que notre plan d'action 2024 et nos résultats financiers pour notre exercice financier 2023.

Les facteurs de risque qui pourraient faire en sorte que les résultats ou les événements réels diffèrent de façon significative des attentes exprimées ou sous-entendues décrites dans nos déclarations prospectives sont présentés sous la rubrique « Gestion des risques » se trouvant aux pages 34 à 38 du Rapport annuel 2023.

Les déclarations prospectives contenues dans la présente Circulaire ne donnent pas de garantie quant à la performance future de la Société et elles supposent des risques connus et inconnus ainsi que des incertitudes pouvant faire en sorte que notre situation financière, notre performance financière, nos flux de trésorerie, notre entreprise ou notre réputation diffèrent significativement. D'autres risques ou incertitudes que nous estimons actuellement comme étant non importants pourraient aussi avoir un impact négatif important. La Société considère que ces déclarations sont raisonnables et pertinentes à la date de publication de la présente Circulaire et représentent ses attentes. La Société n'a pas l'intention de mettre à jour les déclarations prospectives qui pourraient être contenues aux présentes, sauf si requis par la loi.

Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières

La présente Circulaire contient certaines mesures financières non conformes aux PCGR et d'autres mesures financières. Ces mesures sont présentées à titre d'information uniquement. Elles n'ont pas de signification normalisée en vertu des normes internationales d'information financière (IFRS) et peuvent donc ne pas être comparables à des mesures similaires présentées par d'autres sociétés ouvertes. Le Règlement 52-112 sur les informations à fournir concernant les mesures non conformes aux PCGR et les autres mesures financières définit les exigences spécifiques en matière d'informations à fournir concernant les mesures financières non conformes aux PCGR, les ratios non conformes aux PCGR et les autres mesures financières, qui sont des mesures de gestion du capital, des mesures financières supplémentaires et des mesures du total des secteurs, telles qu'elles sont définies dans le Règlement. Les mesures non conformes aux PCGR et les autres mesures financières sont identifiées dans la présente Circulaire par un astérisque (*).

Pour plus d'information sur le bénéfice net ajusté et le bénéfice net ajusté dilué par action, veuillez consulter les sections « Résultats d'exploitation » et « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » du Rapport annuel 2023, qui est incorporé par référence aux présentes et qui est disponible sur SEDAR+ ([sedarplus.ca](https://www.sedarplus.ca)) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

Glossaire

Dans la présente circulaire de sollicitation de procurations, les termes suivants sont définis comme suit.

Action(s): Action(s) ordinaire(s) de la Société.

Assemblée: Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 30 janvier 2024.

Auditeurs: Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés.

Avis: Avis écrit au plus tard le 1^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la date à laquelle un administrateur cesse d'agir à titre d'administrateur.

Avis de convocation: Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle de 2024 qui se tiendra le 30 janvier 2024.

CBA: Croissance du bénéfice net ajusté par action* de la Société.

CCRC: Conseil canadien sur la reddition de comptes.

Circulaire: Circulaire de sollicitation de procurations de la direction en date du 8 décembre 2023.

Code de conduite: Code de conduite des employés de la Société.

Code d'éthique des administrateurs: Code d'éthique des administrateurs de Metro inc.

Comité de gouvernance: Comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise de la Société.

Conseil ou Conseil d'administration: Conseil d'administration de la Société.

Cours du marché: Cours de clôture d'un lot régulier d'Actions négociées à la TSX le jour de négociation précédant immédiatement le jour auquel une Option a été octroyée.

Date de cessation: Moment où le détenteur d'UAD cesse d'être un administrateur pour quelque motif que ce soit.

Date de clôture des registres: 1^{er} décembre 2023.

Date de rachat: Date de réception de l'Avis.

Émissions de GES: Émissions de gaz à effet de serre.

Émissions FLAG: Émissions de GES provenant des forêts, des terres et de l'agriculture.

ESG: Environnement, social et gouvernance.

Groupe Jean Coutu: Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.

IFRS: Normes internationales d'informations financières.

Notice annuelle: Notice annuelle 2023 de la Société datée du 8 décembre 2023.

Option(s): Option(s) d'achat d'Action(s) octroyée(s) en vertu du Régime d'options.

PCI: PCI rémunération-conseil.

RCP ajusté: Rendement des capitaux propres, soit l'Avoir des actionnaires, sur la base du bénéfice net ajusté*.

Rapport annuel 2023: Rapport de gestion et États financiers consolidés 2023 de la Société datés du 8 décembre 2023.

Régime d'options: Régime d'options d'achat d'Actions de la Société.

Régime d'UAD: Régime d'unités d'Actions différées de la Société.

Régime d'UAR: Régime d'unités d'actions au rendement de la Société.

RIA: Régime d'intéressement annuel de la Société.

RILT: Régime d'intéressement à long terme de la Société.

SBTi: Science Based Target initiative.

Société, METRO ou nous: METRO INC.

TCFD: Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat.

Transaction: Acquisition du Groupe Jean Coutu par la Société, le 11 mai 2018.

Trust TSX: Compagnie Trust TSX.

TSX: Bourse de Toronto.

UAD: Unités d'Action différées octroyées en vertu du Régime d'UAD.

UAR: Unités d'Actions au rendement octroyées en vertu du Régime d'UAR.

Valeur des UAD: Moyenne des cours de clôture d'une Action à la TSX pour les cinq (5) jours de bourse précédant la date du crédit.

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires 2024

Quand

Le mardi 30 janvier 2024 à 10h (heure normale de l'Est)

Où

Assemblée virtuelle par webdiffusion en direct au <https://web.lumiagm.com/496160301>

Questions à l'ordre du jour

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice financier terminé le 30 septembre 2023 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 approuvant l'approche de la Société portant sur la rémunération des membres de la haute direction, telle que décrite à la page 12 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire »);
5. examiner et voter sur les propositions d'actionnaires décrites à l'Annexe A qui se trouve aux pages 64 et suivantes de la Circulaire; et
6. 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 1^{er} décembre 2023 ont droit d'être avisés de cette Assemblée, d'y assister et d'y voter.

Par ordre du Conseil d'administration,



Simon Rivet
Secrétaire corporatif
Montréal, Québec
Le 8 décembre 2023

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 SEDAR+ (sedarplus.ca) ou sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca/fr/relations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html). 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, Morrow Sodali (Canada) Ltd., par téléphone au numéro sans frais 1 888 444-0617, s'il est en Amérique du Nord, ou au 1 289 695-3075, s'il est à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à assistance@morrowssodali.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 2024 afin d'accorder aux actionnaires suffisamment de temps pour recevoir, revoir les documents de l'Assemblée et 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 17h (heure normale de l'Est), le 26 janvier 2024.

Les actionnaires pourront s'inscrire et se connecter à la plateforme de webdiffusion en ligne à partir de 9h (heure normale de l'Est), le 30 janvier 2024. Nous apprécierions votre inscription à l'avance pour que l'Assemblée puisse commencer promptement à 10h (heure normale de l'Est).

Résumé

Faits saillants du Conseil d'administration

12	6,4 années	96,02 %
Taille du Conseil	Durée moyenne du mandat des administrateurs	Approbation du vote consultatif sur la rémunération de la haute direction lors de l'Assemblée 2023
75 %	42 %	1
Pourcentage des membres du Conseil qui sont indépendants	Pourcentage des candidats au poste d'administrateur qui s'identifient comme étant une femme	Candidat au poste d'administrateur s'identifie comme membre d'une minorité visible

Candidats au poste d'administrateur

Nom	Indépendant	Première nomination	Comités	Présence aux réunions en 2023	Résultat du vote de 2023	Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes
L.A. Beausoleil	Oui	2022	Audit	100 %	93,19 %	CAPREIT, Slate Office REIT
M. Bertrand	Oui	2015	Gouvernance (P), RH	100 %	98,24 %	Les Vêtements de Sport Gildan inc., Banque Nationale du Canada
P. Boivin	Oui	2019	Gouvernance	100 %	98,42 %	Banque Nationale du Canada
F.J. Coutu	Non	2018	—	100 %	99,47 %	—
M. Coutu	Non	2018	—	100 %	99,47 %	—
S. Coyles	Oui	2015	Audit, Gouvernance	100 %	99,04 %	Corus Entertainment Inc., Financière Sun Life inc.
G. Fortier	Oui	s/o	s/o	s/o	s/o	—
M. Guay	Oui	2016	Audit, RH (P)	100 %	98,84 %	Boston Pizza Royalties Income Fund
E. R. La Flèche	Non	2008	—	100 %	99,48 %	Banque de Montréal
C. Magee	Oui	2016	Gouvernance, RH	100 %	98,46 %	Sleep Country Canada Holdings Inc., TELUS Corporation
B. McManus	Oui	2021	Audit, RH	100 %	98,79 %	—
P. Satriano	Oui	2023	Audit	100 %	s/o	CarMax, Inc.

Faits saillants des pratiques de gouvernance

Un Conseil engagé et diversifié

- 75 % de nos administrateurs sont indépendants
- 42 % des candidats à un poste d'administrateur s'identifient comme des femmes, rencontrant la cible de 30-40 %
- Un (1) membre du Conseil s'identifie comme membre d'une minorité visible rencontrant la cible prévue pour la diversité autre que la diversité de genre
- Les administrateurs sont tenus de détenir un minimum de trois (3) fois leur rémunération annuelle de base en actions ordinaires et/ou en UAD
- Politique d'engagement des actionnaires en vertu de laquelle le Conseil rencontre de façon proactive des actionnaires clé sur une base annuelle
- Planification rigoureuse de la succession

Meilleures pratiques et politiques

- Séparation des rôles de président et chef de la direction et de président du Conseil
- Seuls les administrateurs indépendants siègent aux comités du Conseil d'administration
- Code d'éthique des administrateurs
- Élection annuelle des administrateurs
- Politique en matière de vote majoritaire
- Politique sur les directorats externes
- Vote consultatif annuel sur la rémunération des dirigeants

Solide rôle de surveillance

- Surveillance par le Conseil d'administration des questions ESG et risques liés au climat, y compris l'approbation des plans de responsabilité d'entreprise et le suivi des progrès réalisés par rapport aux objectifs fixés
- Surveillance par le Conseil de la planification de la relève de la direction
- Surveillance par le Conseil de la cybersécurité
- Évaluation annuelle approfondie de l'efficacité du Conseil d'administration et des administrateurs comprenant des rencontres individuelles de chaque administrateur avec le président du Conseil
- Sessions régulières de formation continue pour les administrateurs

Faits saillants de la responsabilité d'entreprise

Cibles de diversité pour la représentation des femmes

- 30-40 % des membres du Conseil
- 30 % de la haute direction d'ici 2026
- 35% de la direction d'ici 2026

Responsabilité du Conseil d'administration

Le comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise est chargé de superviser les activités et la divulgation de la Société en matière de responsabilité d'entreprise, y compris les questions ESG et climatiques. Le Conseil d'administration approuve les plans et les rapports en matière de responsabilité d'entreprise.

Nos priorités en matière de responsabilité d'entreprise

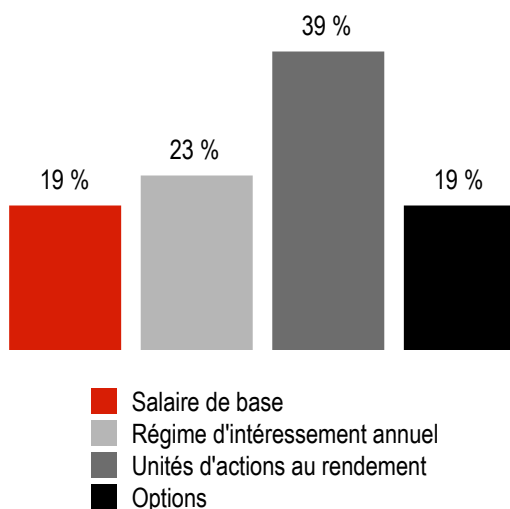
- Mettre en place des pratiques d'approvisionnement responsable protégeant la biodiversité, encourageant l'approvisionnement local et protégeant les droits humains.
- Promouvoir la santé, la nutrition et le bien-être de notre clientèle.
- Réduire notre empreinte en utilisant moins d'emballage, en choisissant des matériaux environnementalement responsables et en facilitant leur récupération et recyclage.
- Faire face aux changements climatiques par la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre.
- Éviter d'envoyer les matières résiduelles issues de nos activités vers les sites d'enfouissement.
- Limiter le gaspillage alimentaire en s'assurant que les résidus alimentaires issus de nos activités ne soient pas jetés en autant que la nourriture soit propre à la consommation.
- Créer un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif qui reflète notre clientèle.
- Aider à réduire les inégalités sociales en contribuant au bien-être des communautés et en générant des retombées durables.

Faits saillants de l'exercice financier 2023

	Chiffre d'affaires	Bénéfice net	Bénéfice net ajusté*	Bénéfice net dilué par action	Bénéfice net dilué par action ajusté*
Résultats	20 724,6 \$ millions	1 018,8 \$ millions	1 006,6 \$ millions	4,35 \$	4,30 \$
Variation par rapport à l'exercice financier 2022 (%)	+9,7	+19,9	+9,2	+23,9	+12,6

Rémunération des dirigeants

Structure de la rémunération du président et chef de la direction pour l'exercice financier 2023



Faits saillants de la rémunération des dirigeants

- 81 % de la rémunération du président et chef de la direction est à risque dont la majorité (58 % de la rémunération totale) est liée à la performance à long-terme.
- La rémunération à risque est principalement liée aux résultats financiers de la Société.
- L'approbation du comité des ressources humaines ou du Conseil d'administration est requise avant le paiement de toute somme en vertu du régime d'intéressement annuel.
- Les montants payables en vertu du plan d'intéressement annuel sont plafonnés.
- Des seuils minimaux de détention (en Actions et UAR) ont été établis pour les hauts dirigeants et les autres membres de la direction.
- Les opérations de couverture ne sont pas autorisées.
- Récupération de la rémunération en cas de redressement ou de faute.
- L'attribution d'options et d'UAR est limitée à un nombre déterminé en vertu d'une politique établie.
- Les UAR sont acquises sur une période de trois (3) ans en fonction du niveau de performance atteint et les Options sont acquises sur une période de cinq (5) ans commençant deux (2) ans après l'octroi.

1. Renseignements sur le vote

La présente Circulaire est fournie relativement à la sollicitation de procurations pour l'Assemblée de la Société qui aura lieu le **mardi 30 janvier 2024**, à l'endroit, à l'heure et aux fins énoncés à l'Avis de convocation, et pour tout ajournement et report 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 aussi solliciter des procurations par téléphone, par télécopieur, par Internet, au moyen d'annonces ou

1.1 Comment voter

Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la fermeture des bureaux de Montréal (Québec), à la Date de clôture des registres seront habilités à assister et à voter à l'Assemblée, ou lors de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report. Vous êtes soit un actionnaire inscrit, soit un actionnaire non inscrit. Dans les deux (2) cas, vous pouvez voter, mais la

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 Trust TSX. La réception d'un formulaire de procuration indique que vous êtes un actionnaire inscrit.

Option 1 - Vote exercé par procuration (en avance)

Actionnaires inscrits

Les instructions de vote peuvent être données de plusieurs façons :



Internet

Allez à www.tsxtrust.com/procuration et suivez les instructions.



Téléphone

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



Courriel

Remplissez votre formulaire de procuration, numérisez-le et envoyez-le par courriel à votezprocuration@tmx.com.



Télécopieur

Remplissez votre formulaire de procuration et retournez-le au 1 416 595-9593.



Poste

Retournez le formulaire de procuration rempli dans l'enveloppe fournie à cet effet à :
Compagnie Trust TSX
C.P. 721
Agincourt (Ontario) M1S 0A1

Toutes les procurations doivent être reçues avant 17h (heure normale de l'Est), le 26 janvier 2024.

personnellement. La Société fera également appel aux services d'autres parties pour la sollicitation de procurations, notamment Morrow Sodali (Canada) Ltd. Les frais de sollicitation sont à la charge de la Société, y compris les frais reliés aux services fournis par Morrow Sodali (Canada) Ltd., lesquels sont évalués à environ 40 000 \$.

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.

procédure pour voter varie selon votre statut, tel que décrit ci-après. L'agent de transfert de la Société est Trust TSX.

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.

Actionnaires non inscrits

Vous recevrez de la part de votre représentant un formulaire d'instructions de vote à l'égard du nombre d'actions que ce dernier détient en votre nom. Le formulaire d'instructions de vote envoyé par le représentant contiendra des instructions relatives à la signature et au renvoi du document.



Internet

Allez à www.proxyvote.com et suivez les instructions.



Téléphone

Composez au Canada le 1 800 474-7501 ou, aux États-Unis, le 1 800 454-8683 et suivez les instructions vocales.



Poste

Retournez le formulaire d'instructions de vote rempli dans l'enveloppe fournie à cet effet.

Tous les formulaires d'instructions de vote doivent être retournés à votre intermédiaire avant 17h (heure normale de l'Est), le 26 janvier 2024.

Option 2 – Vote en direct à l'Assemblée

Actionnaires inscrits

Si vous souhaitez voter en direct à l'Assemblée, vous n'avez pas à retourner de formulaire de procuration, vous devez suivre ces étapes :

1. Vous devez vous inscrire en ligne au moins 15 minutes avant l'Assemblée en utilisant un appareil connecté à l'Internet tel qu'un ordinateur portable, un ordinateur, une tablette ou un téléphone cellulaire au <https://web.lumiagm.com/496160301>;
2. Entrer le numéro de contrôle à 13 chiffres qui apparaît sur votre formulaire de procuration comme numéro de contrôle et « metro2024 » (sensible à la casse) comme mot de passe.

Un vote en direct à l'Assemblée annulera tout vote soumis par procuration avant l'Assemblée.

Actionnaires non inscrits

Si vous souhaitez voter en direct à l'Assemblée, vous devez suivre ces étapes :

1. 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;
2. **VOUS DEVEZ AUSSI INSCRIRE VOTRE FONDÉ DE POUVOIR AUPRÈS DE TRUST TSX VIA L'UNE DES MÉTHODES SUIVANTES avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024 afin que Trust TSX vous fournisse par courriel un numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir :**
 - a. **Appeler Trust TSX au 1 866 751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis); OU**
 - b. **Compléter le formulaire en ligne au www.tsxtrust.com/control-number-request-fr.**

Pour être en mesure de participer, interagir, poser des questions et voter durant l'Assemblée, vous devez obtenir le numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir et vous devez vous nommer en tant que fondé de pouvoir dans le formulaire d'instruction de vote. Sinon, vous ne pourrez y assister qu'en tant qu'invité.

Le jour de l'Assemblée :

1. Vous devez vous inscrire en ligne au moins 15 minutes avant l'Assemblée en utilisant un appareil connecté à l'Internet tel qu'un ordinateur portable, un ordinateur, une tablette ou un téléphone cellulaire au <https://web.lumiagm.com/496160301>;
2. Entrer le numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir comme numéro de contrôle et « metro2024 » (sensible à la casse) comme mot de passe.

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 Morrow Sodali (Canada) Ltd. par téléphone au numéro

sans frais 1 888 444-0617, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 289 695-3075, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à assistance@morrowssodali.com.

1.2 Règles de conduite pour l'Assemblée virtuelle

La Société a décidé de tenir l'Assemblée uniquement de façon virtuelle dans le but de maximiser la présence des actionnaires pour ceux qui ne pourraient pas y assister en personne et parce qu'il s'agit également d'un moyen sûr et moins coûteux d'organiser des assemblées d'actionnaires. À cet effet, les actionnaires ne pourront pas assister à l'Assemblée en personne. Afin d'assurer le bon déroulement de l'Assemblée, les règles suivantes s'appliqueront lors de l'Assemblée.



Seuls les actionnaires inscrits ainsi que les fondés de pouvoir dûment nommés et inscrits pourront voter et soumettre des questions durant l'Assemblée, en autant qu'ils soient connectés à l'Internet et respectent les directives des présentes. Les actionnaires non inscrits qui ne se sont pas nommés eux-mêmes comme fondés de pouvoir et inscrits auprès de Trust TSX afin d'obtenir un numéro de contrôle à 13 chiffres pour fondé de pouvoir dans le délai fixé pour l'exercice des droits de vote, soit au plus tard à 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024, ne pourront se joindre à l'Assemblée qu'à titre d'invités. Dans ce cas, il leur sera impossible de voter et de poser des questions.

Pour toute question sur la façon de vous connecter pour assister à l'Assemblée ou sur la procédure de vote durant l'Assemblée, veuillez vous référer au document « Guide du participant – Assemblée virtuelle » qui est inclus dans l'envoi aux actionnaires et est disponible sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca) ainsi que sur SEDAR+ (sedarplus.ca). Pour de l'assistance technique en direct lors de l'Assemblée, veuillez communiquer avec Trust TSX au 1 800 387-0825.

Si vous assistez à l'Assemblée en ligne, il est important que vous demeuriez connecté à l'Internet en tout temps afin d'être en mesure de voter lorsque sollicité. Il est de votre responsabilité de vous assurer de rester connecté pour la durée de l'Assemblée. Vous devriez vous accorder suffisamment de temps avant l'Assemblée afin de vous connecter en ligne et compléter les procédures requises à cet effet.

Les actionnaires seront en mesure de soumettre leurs votes par bulletin de vote virtuel durant l'Assemblée. Le président de l'Assemblée indiquera le

moment de l'ouverture et de la fermeture des scrutins. Les options de vote seront affichées sur votre écran.

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

Le président du Conseil d'administration et les membres de la direction qui assisteront à l'Assemblée répondront aux questions relatives aux propositions de résolution devant faire l'objet d'un vote avant qu'un vote ne soit tenu à l'égard de chacune d'elles, s'il y a lieu. Les questions d'ordre général seront traitées par eux à la fin de l'Assemblée lors de la période des questions.

Afin de nous permettre de répondre au plus grand nombre possible de questions, les actionnaires et les fondés de pouvoir sont priés de poser des questions brèves et précises et de ne couvrir qu'un seul sujet par question. Les questions que plusieurs actionnaires pourraient poser à propos d'un même sujet ou qui sont autrement liées seront regroupées, résumées et traitées en même temps.

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

- qui ne se rapportent pas aux activités de la Société ou aux points à l'ordre du jour de l'Assemblée;
- qui se rapportent à des informations non publiques concernant la Société;
- qui se rapportent à des griefs personnels;

- qui discréditent des personnes ou sont offensantes pour des tiers;
- qui reprennent des questions déjà formulées par un autre actionnaire;
- qui servent les intérêts personnels ou commerciaux d'un actionnaire; ou
- qui sortent du cadre de l'Assemblée ou qui ne sont pas appropriées tel que peuvent en décider le président ou le secrétaire de l'Assemblée, agissant raisonnablement.

Si il y a des questions qui ont été posées durant l'Assemblée et pour lesquelles il n'y a pas eu de réponse, les actionnaires peuvent contacter le secrétaire corporatif de la Société à secretaire.corpo@metro.ca.

Les actionnaires ayant déposé des propositions avant l'Assemblée pourront s'exprimer sur leurs propositions par téléphone lors de l'Assemblée. À noter que cette intervention devra être d'une durée n'excédant pas le temps requis pour lire le texte accompagnant chacune des propositions reproduites dans la Circulaire.

La Société a l'intention d'offrir un forum dans lequel, dans la mesure du possible et en utilisant les solutions électroniques disponibles au moment de l'Assemblée, les actionnaires peuvent communiquer adéquatement au cours de l'Assemblée. Une webdiffusion audio et vidéo de l'Assemblée sera disponible sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca/fr/reactions-investisseurs/assemblee-actionnaires.html) dans les jours suivants la tenue de l'Assemblée.

Si l'Assemblée est perturbée par des problèmes techniques ou d'autres problèmes importants, le président de l'Assemblée pourra ajourner, reporter ou suspendre l'Assemblée ou en accélérer le déroulement, ou prendre toute autre mesure qu'il juge appropriée dans les circonstances.

1.3 Fondé de pouvoir

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 du Fondé de pouvoir choisi dans l'espace prévu à cette fin.** 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.

Les étapes qui suivent s'appliquent aux actionnaires qui souhaitent nommer un Fondé de pouvoir autre que les personnes dont les noms figurent déjà à titre de Fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, y compris les actionnaires non inscrits qui souhaitent se nommer eux-mêmes comme Fondé de pouvoir afin **d'assister, de participer ou de voter à l'Assemblée.**

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits ont reçu leur numéro de contrôle à 13 chiffres sur leur formulaire de procuration. **Ce numéro n'est valide que s'il est utilisé par l'actionnaire inscrit.** L'actionnaire inscrit qui souhaite qu'un Fondé de pouvoir assiste à l'Assemblée et y vote, doit suivre la procédure suivante afin d'obtenir un numéro de contrôle à 13 chiffres pour Fondé de pouvoir :

1. Soumettre votre formulaire de procuration nommant cette personne comme Fondé de pouvoir;
2. Inscire ce Fondé de pouvoir, soit par téléphone ou en ligne, comme il est décrit ci-dessous.

Inscription de votre Fondé de pouvoir par téléphone :

1. Appeler Trust TSX au 1 866 751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024;
2. Inscire le Fondé de pouvoir avec un agent de Trust TSX;
3. Recevez un numéro de contrôle à 13 chiffres pour Fondé de pouvoir par courriel.

Inscription de votre Fondé de pouvoir en ligne :

1. Aller au www.tsxtrust.com/control-number-request-fr avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024;
2. Compléter le formulaire en ligne;
3. Recevez un numéro de contrôle à 13 chiffres pour Fondé de pouvoir par courriel.

Actionnaires non inscrits

1. Inscire le nom de votre Fondé de pouvoir dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote et suivre les instructions pour soumettre ce formulaire d'instructions de vote.

Note : Si vous souhaitez assister, participer ou voter à l'Assemblée, vous devez vous nommer vous-même comme Fondé de pouvoir dans votre formulaire d'instructions de vote.

2. Inscire ce Fondé de pouvoir, soit par téléphone ou en ligne comme il est décrit ci-dessous.

Inscription de votre Fondé de pouvoir par téléphone :

1. Appeler Trust TSX au 1 866 751-6315 (sans frais au Canada et aux États-Unis) avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024;
2. Inscire le Fondé de pouvoir avec un agent de Trust TSX;
3. Recevez un numéro de contrôle à 13 chiffres pour Fondé de pouvoir par courriel.

Inscription de votre Fondé de pouvoir en ligne :

1. Aller au www.tsxtrust.com/control-number-request-fr avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024;
2. Compléter le formulaire en ligne;
3. Recevez un numéro de contrôle à 13 chiffres pour Fondé de pouvoir par courriel.

Révocation de la procuration

En tant qu'actionnaire, vous avez le droit de révoquer votre procuration et nommer un nouveau Fondé de pouvoir. Assurez-vous de transmettre les nouvelles instructions auprès de l'agent des transferts de la Société, Trust TSX, ou, si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre intermédiaire, avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024.

Actionnaires inscrits

Vous pouvez révoquer votre procuration selon l'une des manières suivantes:

- par un avis écrit dûment signé par vous, par un représentant ayant l'autorisation écrite d'agir en votre nom, ou, si l'actionnaire est une société, par un de ses dirigeants ou représentants dûment autorisé, et transmettre ladite révocation de procuration auprès de l'agent des transferts de la Société, Trust TSX, avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024;
- en votant de nouveau le jour de l'Assemblée; ou
- en remplissant et retournant un nouveau formulaire de procuration à l'agent des transferts de la Société, Trust TSX avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024.

Actionnaires non inscrits

Vous pouvez révoquer votre procuration selon l'une des manières suivantes:

- par un avis écrit dûment signé par vous, par un représentant ayant l'autorisation écrite d'agir en votre nom, ou, si l'actionnaire est une société, par un de ses dirigeants ou représentants dûment autorisé, et transmis auprès de votre intermédiaire, avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024; ou
- en remplissant et retournant un nouveau formulaire d'instructions de vote à votre intermédiaire avant 17h (heure normale de l'Est) le 26 janvier 2024.

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 pour 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



CONTRE chacune des propositions d'actionnaires décrites à l'Annexe A

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, par l'entremise de son agent de transfert Trust TSX, 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 (corpo.metro.ca) ou sur SEDAR+ (sedarplus.ca).

Si vous désirez recevoir par la poste sans frais un exemplaire imprimé des documents de l'Assemblée, vous devez en faire la demande à Morrow

Sodali (Canada) Ltd. par téléphone au numéro sans frais 1 888 444-0617, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 289 695-3075, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à assistance@morrowssodali.com.

Pour vous assurer de recevoir votre exemplaire imprimé 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 2024 afin d'assurer la réception en temps opportun. Si vous demandez de recevoir un exemplaire imprimé des 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 Morrow Sodali (Canada) Ltd. par téléphone au numéro sans frais 1 888 444-0617, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 289 695-3075, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à assistance@morrowssodali.com.

1.6 Titres comportant droit de vote et leur principaux porteurs

Les Actions 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 tout ajournement ou report 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 1^{er} décembre 2023, il y avait 228 235 890 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, au 1^{er} décembre 2023, aucun actionnaire n'exerçait ou ne prétendait exercer un droit de propriété véritable, un contrôle ou une emprise sur plus de 10 % des Actions de la Société.

2. Questions à l'ordre du jour

2.1 Recevoir les états financiers

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice financier terminé le 30 septembre 2023 et le rapport des auditeurs indépendants sur ces états seront déposés à l'Assemblée. Ces états financiers consolidés sont reproduits dans le Rapport annuel qui sera posté aux actionnaires qui

l'ont requis avec l'Avis de convocation. Le Rapport annuel est disponible sur SEDAR+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

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. Le Conseil d'administration a fixé à 12 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.

Les candidats au poste d'administrateur sont les administrateurs qui siègent présentement au Conseil d'administration de la Société, à l'exception de madame Geneviève Fortier qui est candidate au poste d'administrateur pour la première fois et de messieurs Russell Goodman et Christian W.E. Haub qui prendront leur retraite à l'issue de l'Assemblée. En avril 2023, le Conseil d'administration a nommé monsieur Pietro Satriano au poste d'administrateur. Monsieur Satriano est candidat au poste d'administrateur à cette Assemblée.

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.

Selon une politique adoptée par le Conseil, 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 12 ans. Dans des circonstances particulières, le Conseil, sur recommandation du comité de gouvernance, peut allonger le mandat d'un administrateur pour un maximum de trois (3) périodes d'un (1) an chacune.

De l'information détaillée concernant les candidats au poste d'administrateur se retrouve dans la section « Renseignements sur les candidats au poste d'administrateur » aux pages 13 à 21 de la présente Circulaire.

POLITIQUE DE 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 gouvernance étudiera l'offre de démission présentée et recommandera au Conseil d'administration de l'accepter à moins que des circonstances exceptionnelles ne justifient le contraire.

Le Conseil d'administration acceptera l'offre de démission, à moins que des circonstances exceptionnelles ne justifient le contraire, 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 TSX. L'administrateur qui offre de présenter sa démission ne doit pas prendre part aux réunions du Conseil d'administration ou du comité de gouvernance lors desquelles est discutée sa démission.

Le texte intégral de cette politique se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

Le Conseil d'administration et la direction recommandent aux actionnaires de voter « **POUR** » l'élection de chacun des 12 candidats proposés dans la présente Circulaire.

À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ont l'intention de voter « POUR » l'élection, à titre d'administrateur de la Société, de chacun des 12 candidats désignés dans cette Circulaire. Il est à noter que pour être adoptée, cette proposition requiert le vote d'une majorité simple des voix exprimées.

2.3 Nommer les auditeurs

DURÉE DU MANDAT DES AUDITEURS

Les Auditeurs sont actuellement responsables de l'audit des états financiers consolidés de la Société.

Le comité d'audit est très favorable à ce que la durée du mandat des associés principaux impliqués dans l'audit de la Société soit limitée. Le comité d'audit a conclu que le fait de disposer en permanence d'un regard neuf au niveau des associés contribue de manière importante à la qualité de l'audit et à l'indépendance des auditeurs. Le comité d'audit surveille activement la durée du mandat des associés impliqués dans l'audit, le plan de rotation de ces associés et la sélection de leurs remplaçants.

Les associés actuellement impliqués dans l'audit sont les suivants :

- Associé responsable de la mission d'audit
- Associé conseil principal
- Associé chargé de l'examen de la qualité
- Associé chargé des dépréciations et des évaluations
- Associé chargé de l'audit fiscal
- Associé chargé des technologies de l'information

Les associés impliqués dans l'audit une année donnée peuvent changer par la suite selon les besoins et les circonstances entourant l'audit en particulier.

La durée moyenne du mandat de ces associés est de cinq (5) ans.

Alors que la gestion active de la rotation des associés concernés est d'une importance cruciale pour la qualité et l'indépendance de l'audit, le comité d'audit a déterminé que les actionnaires ne seraient pas mieux servis par des limites arbitraires à la durée du mandat des cabinets d'audit. Le comité d'audit serait favorable à la rotation du cabinet d'audit et au remplacement des associés en une seule année que s'il était insatisfait de la qualité, de la performance et/ou de l'indépendance des associés chargés de l'audit de la Société, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

INDÉPENDANCE DES AUDITEURS

Pour l'exercice financier 2023, 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 30 septembre 2023 et le 24 septembre 2022, 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 :

	2023	2022
Honoraires de l'audit	2 200 021 \$	2 024 101 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	398 695 \$	366 950 \$
Honoraires pour services fiscaux	78 290 \$	129 311 \$
Autres honoraires	—	—
Total	2 677 006 \$	2 520 362 \$

Le comité d'audit a examiné la qualité et l'indépendance du travail effectué par les auditeurs et s'en est déclaré satisfait.

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.

En vertu du *Règlement 52-108 – Surveillance des auditeurs*, les Auditeurs sont un cabinet d'audit participant au CCRC qui régit l'indépendance et l'objectivité des auditeurs externes et assure la surveillance des cabinets d'experts-comptables qui audient les émetteurs assujettis canadiens.

Pour plus d'information sur l'évaluation de la qualité du travail des Auditeurs, veuillez vous référer à la page 11 de la présente Circulaire.

Le comité d'audit a conclu qu'il était satisfait de la qualité de l'audit, de l'efficacité et de la qualité des services d'audit externe fournis par les Auditeurs pour 2023 et que les auditeurs continuent d'être indépendants, de sorte qu'il est dans l'intérêt des actionnaires que les Auditeurs continuent d'exercer leurs fonctions en tant qu'auditeurs indépendants de la Société.

Le comité d'audit, 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.

La nomination des Auditeurs a été approuvée par 85,81 % des votes lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2023.

À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote 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. Il est à noter que pour être adoptée, cette proposition requiert le vote d'une majorité simple des voix exprimées.

Les honoraires pour services liés à l'audit sont principalement des honoraires pour des consultations concernant la comptabilité et la présentation de l'information financière, pour l'audit des états financiers des régimes de retraite et pour des tests sur les contrôles internes.

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 l'incidence de certaines opérations précises en fiscalité, douanes ou taxes de vente ainsi que de l'assistance relative à la vérification annuelle ou aux audits fiscaux des gouvernements concernant l'impôt fédéral et provincial, la taxe de vente, les droits de douanes et les retenues à la source.

EXAMEN DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'INDÉPENDANCE 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 rencontre tous les cadres supérieurs des Auditeurs qui participent à l'audit et surveille activement leur sélection, rotation et leurs qualifications. L'objectif du comité d'audit est d'établir un équilibre raisonnable entre la continuité des connaissances pertinentes en matière d'audit et le scepticisme et la diversité accrues que de nouveaux cadres supérieurs apportent à la méthodologie d'audit.

Le comité d'audit examine à chaque année la qualité du travail des Auditeurs et leur indépendance 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. En 2023, cette évaluation, qui a été discutée avec les Auditeurs, a mis l'accent sur :

- la qualité du plan annuel et de l'équipe d'audit des Auditeurs;
- l'ampleur et l'étendue de l'expérience pertinente quant à l'industrie et aux sociétés ouvertes des associés des Auditeurs responsables de l'audit de la Société, incluant l'étendue de l'expérience et de l'engagement des associés spécialistes à l'égard des questions complexes;
- la qualité de la revue trimestrielle, de l'audit annuel et de l'évaluation des contrôles internes par les Auditeurs;
- la transparence, la rapidité et la qualité des communications des Auditeurs au comité d'audit et à la direction;
- la démonstration par les auditeurs d'un scepticisme professionnel, en particulier lors de leur revue des estimations comptables et des questions impliquant un jugement significatif de la part des Auditeurs et de la direction;
- les commentaires de la direction concernant la rapidité et la qualité du travail des Auditeurs;
- les limites imposées aux services autres que d'audit et le fait que les Auditeurs ne fournissent pas d'autres services que des services d'audit, des services liés à l'audit et des services fiscaux, ainsi que le caractère raisonnable des honoraires pour ces services;
- l'équilibre souhaité entre l'expérience des Auditeurs et une perspective nouvelle grâce à la rotation obligatoire de l'associé responsable de la mission d'audit et à la rotation périodique des autres membres du personnel de gestion de l'audit. La rotation de l'associé responsable de la mission d'audit, de l'associé chargé de l'examen de la qualité et de l'associé conseil principal est requise au moins tous les sept (7) ans en vertu des normes d'indépendance. Pour la Société, la dernière rotation de l'associé responsable de la mission d'audit a eu lieu pour l'audit de l'exercice 2018 et la rotation de l'associé chargé de l'examen de la qualité, au cours de l'exercice 2023. Outre ces trois (3) associés, trois (3) autres associés participent à l'audit avec une expertise spécifique, ce qui renforce l'indépendance de l'équipe;
- des rapports des Auditeurs décrivant leur conformité avec leurs politiques et procédures internes, y compris la présentation d'indicateurs de qualité de l'audit au comité d'audit sur une base semestrielle;
- des confirmations écrites trimestrielles et annuelles des Auditeurs sur leur indépendance et leur objectivité à l'égard de la société, conformément au *Code de déontologie* de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec;
- des données externes sur la qualité et la performance de l'audit, y compris les rapports récents du CCRC; et
- la capacité et l'expertise des Auditeurs à gérer l'étendue et la complexité des activités de la Société, et la connaissance institutionnelle significative des Auditeurs et leur expertise approfondie des politiques et pratiques comptables et des contrôles internes de la Société, ce qui améliore la qualité de l'audit.

Enfin, le comité d'audit est d'avis que toute préoccupation concernant le mandat des Auditeurs est atténuée par un cadre réglementaire externe solide ainsi que par les politiques et procédures internes d'indépendance des Auditeurs, évaluées dans le cadre de l'évaluation annuelle de ces derniers. Les exigences réglementaires au Canada continuent d'imposer une rotation des associés responsables de la mission d'audit et des autres associés tous les sept (7) ans, avec une période de réflexion de cinq (5) ans. Les publications et recherches récentes du CCRC continuent de soutenir cette pratique plutôt que d'élargir le champ d'application de la loi pour exiger une rotation périodique des cabinets d'audit¹. La rotation des associés responsables de la mission d'audit réduit le risque d'une trop grande familiarité et d'un intérêt personnel et favorise l'objectivité sans imposer des coûts et des perturbations importants à la Société. Elle permet également d'avoir un regard neuf sur l'approche globale de l'audit.

¹ Voir : Chartered Professional Accountants - Canada et Canadian Public Accountability Board, *Enhancing Audit Quality: Canadian Perspectives - Conclusions and Recommendations*, <https://www.cpacanada.ca/en/business-and-accounting-resources/audit-and-assurance/enhancing-audit-quality/publications/eaq-initiative/eaq-final-report-canadian-recommendations>; Source Global Research, *The Audit Market in 2018*, <https://www.sourceglobalresearch.com/reports/4765-the-audit-market-in-2018-2>; U.S. Government Accountability Office, *Public Accounting Firms - Required Study on the Potential Effects of Mandatory Audit Firm Rotation*, <https://www.gao.gov/assets/gao-04-216.pdf>; C. A. Cassell, J. N. Myers, L. A. Myers and T. A. Seidel, *Does Auditor Tenure Impact the Effectiveness of Auditor's Response to Fraud Risk?*, <https://gaittonweb.uky.edu/FACULTY/PAYNE/acc490/Graduate%20Student%20Articles/Cassell%20et%20al.%20Does%20Auditor%20Tenure%20Impact%20the%20Effectiveness%20of%20Auditors%20E2%80%99%20Response%20to%20Fraud%20Risk.pdf>.

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 chaque assemblée générale annuelle des actionnaires, 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 33 à 50 de la présente Circulaire.

L'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par 96,02 % des votes lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de 2023.

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 divulguée dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la

direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de 2024. »

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.

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 Propositions d'actionnaires

L'Annexe A jointe à la présente Circulaire comporte neuf (9) propositions d'actionnaires ainsi que les réponses de la Société à ces propositions. De ces neuf (9) propositions, cinq (5) ont été retirées, en laissant quatre (4) soumises au vote lors de l'Assemblée.

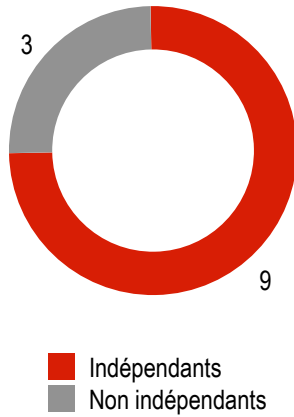
Le Conseil d'administration et la direction recommandent que les actionnaires votent « **CONTRE** » chacune des propositions énoncées à l'Annexe A débutant à la page 64 de la présente Circulaire pour les raisons exposées à l'Annexe A.

Sauf indication contraire, les personnes nommées en tant que Fondés de pouvoir sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter « CONTRE » chacune des propositions d'actionnaires énoncées à l'Annexe A. Il convient de noter que, pour être adoptées, les présentes propositions exigent un vote favorable à la majorité simple des voix exprimées.

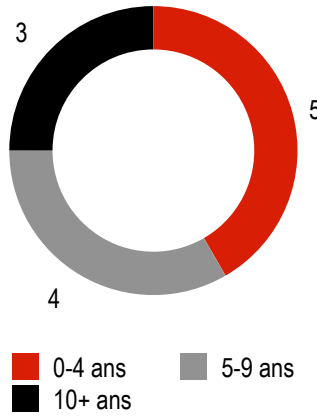
3. Le Conseil d'administration

3.1 Renseignements sur les candidats au poste d'administrateur

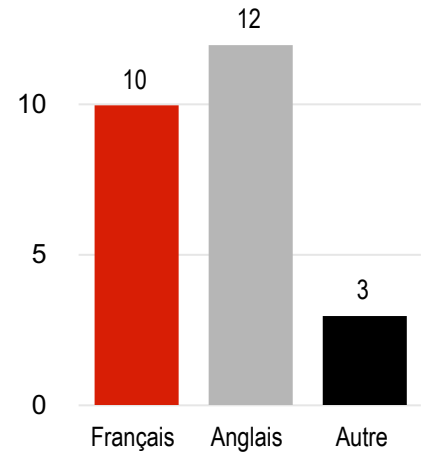
TAILLE DU CONSEIL ET INDÉPENDANCE



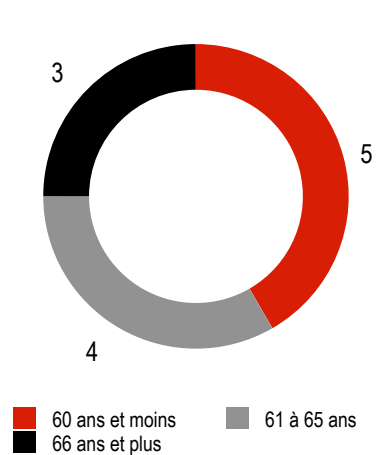
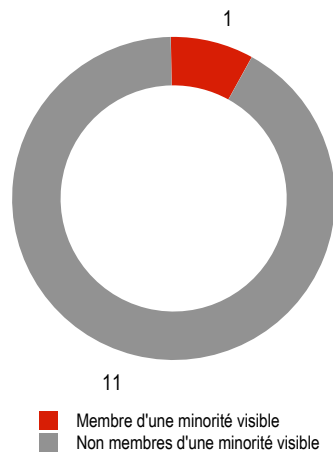
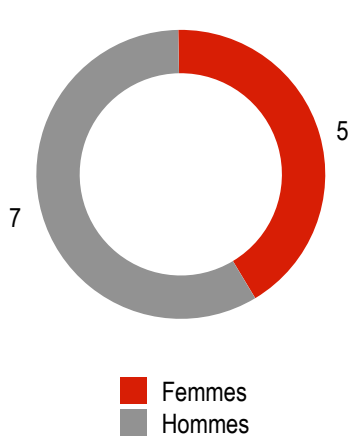
DURÉE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS



LANGUES MAÎTRISÉES PAR LES CANDIDATS



DIVERSITÉ DES CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR



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 UAD des candidats au poste d'administrateur en date du 1^{er} décembre 2023 et du 2 décembre 2022. 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 TSX le 1^{er} décembre 2023 (68,32 \$) et le 2 décembre 2022 (77,67 \$).

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions	306 028	327 543
UAD	113 762	168 857
Valeur totale	28 680 053 \$	38 555 388 \$

GRILLE DES COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES DES CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEURS

Le Conseil d'administration et le comité de gouvernance croient que les administrateurs devraient posséder deux (2) types de compétences :

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

Le comité de gouvernance 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 de la présente Circulaire, 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 adéquatement représentées au Conseil d'administration. Le comité de gouvernance 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 montre un maximum de six (6) compétences pour chaque candidat, à l'exception de M. La Flèche, et ne constitue pas une liste exhaustive des qualifications des administrateurs.

	L.-A. Beausoleil	M. Bertrand	P. Boivin	F. J. Coutu	M. Coutu	S. Coyles	G. Fortier	M. Guay	E. R. La Flèche	C. Magee	B. McManus	P. Satriano
Leadership : Chef d'entreprise / membre de la haute direction d'une société publique ou privée	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Finance / Comptabilité	✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓
Immobilier	✓	✓		✓	✓				✓			
Commerce de détail / Marketing consommateur			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Ressources humaines / Rémunération	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Technologies numériques / Commerce électronique / Loyauté						✓			✓			✓
Systèmes d'information / Logistique				✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Gestion des risques	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	
Responsabilité d'entreprise ⁽¹⁾	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	

Note:

- (1) La responsabilité d'entreprise inclut l'expertise sur les questions ESG, y compris la stratégie et les risques liés aux changements climatiques.

CANDIDATS À UN POSTE D'ADMINISTRATEUR

Dans les pages suivantes, vous trouverez de l'information sur 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 Pierre Boivin qui siègent tous les deux (2) au conseil d'administration de la Banque Nationale du Canada.

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. La Notice annuelle est disponible sur SEDAR+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

Lori-Ann Beausoleil
FCPA, FCA
Mississauga (Ontario) Canada

Administratrice de sociétés
Âge : **60 ans**
Statut : **Indépendante**
Administratrice depuis : **2022**
Langue maîtrisée : **Anglais**



Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **93,19 %**

Madame Beausoleil est administratrice de sociétés et retraitée de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. (PwC). Au cours de sa carrière de 35 ans chez PwC, elle a occupé plusieurs postes de direction y compris leader national – conformité, éthique et gouvernance, leader national immobilier, chef des services de juricomptabilité nationaux et membre de l'équipe de direction du groupe transactions de PwC. Elle est actuellement membre du conseil d'administration et présidente du comité d'audit du Fonds de placement immobilier d'immeubles résidentiels canadien (CAPREIT), administratrice principale et présidente du comité d'audit de Brookfield Real Estate Income Trust Inc. (un FPI privée), et membre du conseil d'administration et présidente du comité d'audit du Fonds de placement immobilier Slate Office REIT. Elle est également membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Canada et de l'Ordre des comptables professionnels agréés de l'Ontario, et est fellow CPA Ontario (FCPA). Elle est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'université de Toronto.

Maryse Bertrand
Ad. E.
Westmount (Québec) Canada

Présidente du Conseil des Gouverneurs – Université McGill et administratrice de sociétés
Âge : **64 ans**
Statut : **Indépendante**
Administratrice depuis : **2015**
Langues maîtrisées : **Français, anglais**



Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **98,24 %**

Madame Bertrand est présidente du Conseil des Gouverneurs de l'Université McGill 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. Elle est également membre du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés (IAS) duquel elle a été, de 2019 à 2021, la présidente (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. Avant 2009, elle était associée chez Davies Ward Phillips & Vineberg s.e.n.c.r.l. En 2007, elle a reçu la distinction d'*Avocatus Emeritus* (Ad.E.) du Barreau du Québec. Madame Bertrand détient un baccalauréat en droit civil (B.C.L.) de l'Université McGill et une maîtrise en gestion de risques de la New York University (Stern School of Business).

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023⁽¹⁾

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
Gouvernance	2/2	—	2/2

Assiduité totale 100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Fonds de placement immobilier d'immeubles résidentiels canadien	2021
Fonds de placement immobilier Slate Office	2021

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	—	—
UAD ⁽²⁾	3 366	1 236
Valeur à risque totale⁽²⁾	229 965 \$	96 000 \$
Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾	1,67	0,77
Variation	140 %	

Détention minimale rencontrée	Objectif
25 janvier 2025	3 x la rémunération forfaitaire de base

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Gouvernance (présidente)	4/4	—	4/4
Ressources humaines	4/4	—	4/4

Assiduité totale 100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

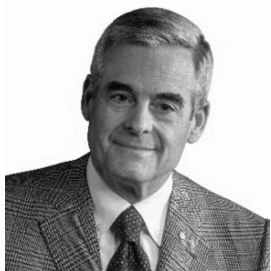
	Depuis
Banque Nationale du Canada	2012
Les Vêtements de Sport Gildan inc.	2018

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	1 800 ⁽⁴⁾	1 800 ⁽⁴⁾
UAD ⁽²⁾	15 116	13 131
Valeur à risque totale⁽²⁾	1 155 701 \$	1 159 691 \$
Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾	8,41	9,28
Variation	(0,34 %)	

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

Pierre Boivin
Montréal (Québec) Canada



**Président et chef de la direction –
Claridge inc.**

Âge : **70 ans**

Statut : **Indépendant**

Administrateur depuis : **2019**

Langues maîtrisées : **Français, anglais**

Voix en faveur de son élection à
l'assemblée 2023 : **98,42 %**

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 et de Groupe CH inc. et président du conseil d'administration de Solotech inc. De 2013 à 2020, il a été membre du conseil d'administration de La Société Canadian Tire Limitée. Depuis 2017, il est engagé dans le développement de l'écosystème d'intelligence artificielle au Québec et au Canada. De 2004 à 2018, M. Boivin était membre du conseil d'administration puis, de 2006 à 2012, président du conseil de la Fondation du CHU Sainte-Justine. 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 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Gouvernance	4/4	—	4/4

Assiduité totale 100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Banque Nationale du Canada	2013

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	5 302	5 217
UAD ⁽²⁾	15 218	10 545

Valeur à risque totale⁽²⁾ 1 401 926 \$ 1 224 235 \$

Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾ 4,25 4,08

Variation 15 %

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6

Assiduité totale 100 %

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾⁽⁵⁾	—	—
UAD ⁽²⁾	8 337	6 358

Valeur à risque totale⁽²⁾ 569 584 \$ 493 826 \$

Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾ 4,14 3,95

Variation 15 %

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

François J. Coutu
Montréal (Québec) Canada



Pharmacien

Âge : **68 ans**

Statut : **Non Indépendant**

Administrateur depuis : **2018**

Langues maîtrisées : **Français, anglais**

Voix en faveur de son élection à
l'assemblée 2023 : **99,47 %**

Monsieur Coutu a occupé divers postes de direction au sein de Groupe Jean Coutu 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 Samford. Il est membre du conseil d'administration de la Faculté de pharmacie de l'Université Samford.

Michel Coutu
Montréal (Québec) Canada



Président – Investissements MMC inc.
Âge : **70 ans**
Statut : **Non Indépendant**
Administrateur depuis : **2018**

Langues maîtrisées : **Français, anglais**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **99,47 %**

Monsieur Coutu est président de Investissements MMC inc. depuis 2010. Précédemment, il occupait les postes de président des opérations américaines de Groupe Jean Coutu 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 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Assiduité totale		100 %	

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

s/o

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾⁽⁵⁾	180	180
UAD ⁽²⁾	10 780	8 760

Valeur à risque totale⁽²⁾ 748 787 \$ 694 370 \$

Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾ 5,45 5,55

Variation 8 %

Détention minimale rencontrée

Objectif



3 x la rémunération forfaitaire de base

Stephanie Coyles
Toronto (Ontario) Canada



Administratrice de sociétés
Âge : **56 ans**
Statut : **Indépendante**
Administratrice depuis : **2015**

Langues maîtrisées : **Français, anglais, autre**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **99,04 %**

Madame Coyles est administratrice, membre du comité de la gouvernance, des placements et de révision et présidente du comité de planification de la direction de la Financière Sun Life inc., ainsi qu'administratrice et membre du comité d'audit et du comité de gouvernance de Corus Entertainment inc. De mars 2019 à février 2020, elle était membre du conseil d'administration de La Compagnie de la Baie d'Hudson avant qu'elle ne devienne une société privée. 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. 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 de même que le programme de surveillance des changements climatiques par le conseil de l'IAS.

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
Gouvernance	4/4	—	4/4
Assiduité totale		100 %	

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Corus Entertainment inc.	2020
La Financière Sun Life inc.	2017

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	3 200	3 200
UAD ⁽²⁾	19 570	18 192

Valeur à risque totale⁽²⁾ 1 555 646 \$ 1 661 517 \$

Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾ 11,31 13,29

Variation (6 %)

Détention minimale rencontrée

Objectif



3 x la rémunération forfaitaire de base

Geneviève Fortier
Blainville (Québec) Canada



Chef de la direction – Promutuel Assurance

Âge : 56 ans

Statut : **Indépendante**

Administratrice depuis : s/o

Langues maîtrisées : **Français, anglais**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **s/o**

Madame Fortier exerce la fonction de Chef de la direction de Promutuel Assurance depuis 2019. Elle est la première femme à occuper ce poste depuis la création de l'entreprise, il y a près de 170 ans. De 2018 à 2019, elle était première vice-présidente, ventes et distribution pour SSQ Assurance. Au cours de sa carrière, Madame Fortier a occupé plusieurs postes de direction au sein de l'industrie pharmaceutique et de l'assurance, y compris chez McKesson Canada de 2007 à 2017. Elle est actuellement présidente du conseil d'administration d'Investissement Québec (IQ). Madame Fortier est également vice-présidente du conseil d'administration de l'Association Canadienne des compagnies d'assurance mutuelles ainsi que présidente du chapitre du Québec du Bureau d'assurance du Canada. Elle est récipiendaire de l'Ordre national du Québec. Fellow CRHA, elle possède un baccalauréat et une maîtrise en relations industrielles de l'Université Laval.

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
s/o			

Assiduité totale

s/o

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
s/o	

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	s/o	s/o
UAD ⁽²⁾	s/o	s/o

Valeur à risque totale⁽²⁾

s/o

s/o

Valeur à risque

exprimée en multiple

de la rémunération

forfaitaire annuelle⁽³⁾

s/o

s/o

Variation

s/o

Détention minimale rencontrée

30 janvier 2027⁽⁶⁾

Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

Marc Guay
Oakville (Ontario) Canada



Administrateur de sociétés

Âge : 65 ans

Statut : **Indépendant**

Administrateur depuis : 2016

Langues maîtrisées : **Français, anglais, autre**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **98,84 %**

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 HEC Montréal 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 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Audit	5/5	—	5/5
Ressources humaines (président)	4/4	—	4/4
Assiduité totale		100 %	

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Boston Pizza Royalties Income Fund	2018

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	4 213	4 213
UAD ⁽²⁾	17 061	14 465

Valeur à risque totale⁽²⁾

1 453 440 \$

1 450 720 \$

Valeur à risque

exprimée en multiple

de la rémunération

forfaitaire annuelle⁽³⁾

10,57

11,61

Variation

0,19 %

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 : **61 ans**

Statut : **Non Indépendant**

Administrateur depuis : **2008**

Langues maîtrisées : **Français, anglais**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **99,48 %**

Monsieur La Flèche est président et chef de la direction de la Société depuis avril 2008. Il a joint la Société en 1991 à titre de directeur général, développement immobilier, et a depuis 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. En 2020, Monsieur La Flèche s'est mérité le titre de « *CEO of the Year* » du Financial Post et est notamment impliqué auprès de plusieurs organismes caritatifs, notamment Centraide du Grand Montréal et l'Institut neurologique de Montréal.

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Assiduité totale		100 %	

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Banque de Montréal	2012

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	274 208	274 208
UAD ⁽⁷⁾	—	—

Valeur à risque totale⁽²⁾ 18 733 891 \$ 21 297 735 \$

Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽⁷⁾ — —

Variation (12 %)

Détention minimale rencontrée⁽⁸⁾



Objectif

5 x le salaire de base

Christine Magee
Oakville (Ontario) Canada



Présidente du conseil d'administration – Sleep Country Canada Holdings Limited

Âge : **64 ans**

Statut : **Indépendante**

Administratrice depuis : **2016**

Langue maîtrisée : **Anglais**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **98,46 %**

Madame Magee est cofondatrice et présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada Holdings Inc., où elle a également assumé la fonction de présidente de 1994 à 2014. Madame Magee siège au conseil d'administration de TELUS Corporation, où elle est membre du comité des pensions et du comité des ressources humaines et de la rémunération. Elle est également présidente du conseil d'administration de Trillium Health Partners, une organisation à but non lucratif. Elle a été administratrice de Sirius XM Canada Holdings Inc. de 2014 à 2016, de Cott Corporation de 2004 à 2008 et des Restaurants McDonald's du Canada Limited de 1999 à 2004. Elle est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en administration des affaires (HBA) de l'université de Western Ontario (Ivey Business School). Elle a été nommée membre de l'Ordre du Canada en 2015.

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	6/6	—	6/6
Gouvernance	4/4	—	4/4
Ressources humaines	4/4	—	4/4
Assiduité totale		100 %	

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
Sleep Country Canada Holdings inc.	2015
TELUS Corporation	2018

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	1 125	1 125
UAD ⁽²⁾	18 239	15 822

Valeur à risque totale⁽²⁾ 1 322 948 \$ 1 316 273 \$

Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾ 9,62 10,53

Variation 1 %

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

Brian McManus
Beaconsfield (Québec) Canada



Administrateur de sociétés
Âge : **56 ans**
Statut : **Indépendant**
Administrateur depuis : **2021**
Langues maîtrisées : **Français, anglais**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **98,79 %**

De 2001 jusqu'à sa retraite en 2019, monsieur McManus a été président et chef de la direction de Stella-Jones inc., un manufacturier de produits de bois traité sous pression. En 2020, il était un associé de la firme de financement Cafa agissant en tant que conseiller principal. En 2021, monsieur McManus a été nommé au poste de président exécutif et chef de la direction d'Uni-Select inc. Il a quitté ses fonctions en 2023 après la vente réussie de l'entreprise à un investisseur stratégique. Monsieur McManus détient un baccalauréat en économie de l'Université McGill et une maîtrise en administration des affaires (MBA) de University of Western Ontario (Ivey Business School).

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023

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

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
s/o	

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	16 000 ⁽⁹⁾	16 000 ⁽⁹⁾
UAD ⁽²⁾	5 154	2 951
Valeur à risque totale⁽²⁾	1 445 241 \$	1 471 924 \$
Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾	10,51	11,78

Variation (2 %)

Détention minimale rencontrée



Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

Pietro Satriano
Winnetka (Illinois) États-Unis



Administrateur de sociétés
Âge : **60 ans**
Statut : **Indépendant**
Administrateur depuis : **2023**
Langues maîtrisées : **Français, anglais, autre**

Voix en faveur de son élection à l'assemblée 2023 : **s/o**

Monsieur Satriano est administrateur de sociétés. Il a pris sa retraite en 2022 de US Foods, un distributeur de services alimentaires, où il a été président-directeur général de 2015 à 2017, et président-directeur général et président du conseil d'administration de 2017 à 2022. Auparavant, monsieur Satriano a occupé le poste de président chez Loyalty One Canada, alors opérateur du programme de récompenses Air Miles, et de vice-président exécutif, secteur alimentaire chez Les Compagnies Loblaw. M. Satriano siège actuellement au conseil d'administration de CarMax, un détaillant de véhicules d'occasion basé aux États-Unis et coté à la bourse de New York. Il est également conseiller principal du Boston Consulting Group et chargé de cours à Harvard Business School. M. Satriano est titulaire d'un diplôme d'économie de l'université Harvard et d'un MBA de Harvard Business School.

Assiduité aux réunions durant l'exercice 2023⁽¹⁰⁾

	Régulière	Extraordinaire	Total
Conseil	3/3	—	3/3
Audit	1/1	—	1/1
Assiduité totale		100 %	

Autres sièges au conseil de sociétés ouvertes

	Depuis
CarMax, Inc. (NYSE)	2018

Information relative à la détention de titres

	1 ^{er} décembre 2023	2 décembre 2022
Actions ⁽²⁾	—	s/o
UAD ⁽²⁾	921	s/o
Valeur à risque totale⁽²⁾	62 923 \$	s/o
Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle⁽³⁾	0,46	s/o

Variation s/o

Détention minimale rencontrée

17 avril 2026

Objectif

3 x la rémunération forfaitaire de base

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

- (1) Mme Beausoleil est devenue membre du comité de gouvernance le 24 janvier 2023. Les présences aux réunions de ce comité reflètent le nombre de réunions pour lesquelles elle était membre du comité.
- (2) Calculé en utilisant le cours de clôture de la Bourse de Toronto au 1^{er} décembre 2023 (68,32 \$) et au 2 décembre 2022 (77,67 \$).
- (3) Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2023 (137 500 \$) et au 24 septembre 2022 (125 000 \$).
- (4) Mme Bertrand détient aussi une emprise sur 6 870 Actions dont elle n'a pas la propriété véritable.
- (5) À la clôture de la Transaction, à la suite de l'émission d'Actions de la Société en paiement d'une partie du prix d'achat, la famille Coutu a reçu des Actions qui représentent maintenant environ 9.2 % des Actions.
- (6) Si Mme Fortier est élue lors de l'Assemblée, elle aura jusqu'au 30 janvier 2027 pour se conformer à l'exigence de détention minimale d'Actions.
- (7) 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'UAD.
- (8) 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 Hauts dirigeants visés » à la page 43 de la présente Circulaire.
- (9) M. McManus détient aussi une emprise sur 4 000 Actions dont il n'a pas la propriété véritable.
- (10) M. Satriano a été nommé au Conseil d'administration le 18 avril 2023, date à laquelle il est également devenu membre du comité d'audit. Sa participation aux réunions du Conseil d'administration et du comité d'audit correspond au nombre de réunions pour lesquelles il était membre du Conseil d'administration et du comité d'audit.

3.2 Réalisations du Conseil au cours de l'exercice financier 2023

SOMMAIRE DES RÉUNIONS TENUES PAR LE CONSEIL ET SES COMITÉS

Le tableau suivant énumère le nombre de réunions tenues par le Conseil et ses comités au cours de l'exercice financier 2023 :

Sommaire des réunions du Conseil et des comités

	Régulières	Extraordinaires	Total
Conseil d'administration	6	—	6
Comité d'audit	5	—	5
Comité de gouvernance	4	—	4
Comité des ressources humaines	4	—	4

PRINCIPALES RÉALISATIONS DU CONSEIL

Stratégie et allocation des capitaux	<ul style="list-style-type: none">• Poursuite du suivi des priorités stratégiques de la Société tel que la modernisation de la chaîne d'approvisionnement, les programmes de fidélisation et la mise en œuvre de la stratégie numérique de la Société.• Poursuite de la surveillance de la stratégie de la Société en matière d'allocation des capitaux.
Engagement avec les actionnaires, gouvernance et responsabilité d'entreprise	<ul style="list-style-type: none">• Reçu des mises à jour quant à la mise en œuvre de l'année deux (2) du plan de responsabilité d'entreprise 2022-2026.• Surveillance et suivi de la stratégie sur les changements climatiques de la Société.• Revue et approbation des changements à la politique de diversité au sein du Conseil tel que décrit dans la section « Équité, diversité et inclusion » à la page 22 de la présente Circulaire.• Revue et approbation de l'engagement de la Société de fixer des objectifs de réduction des émissions de GES à court terme pour l'ensemble de l'entreprise, conformément à la norme SBTi.• Modification du mandat du comité de gouvernance afin de refléter ses responsabilités en matière de stratégie climatique.• Rencontre avec quatre (4) actionnaires importants de la Société afin d'aborder les priorités et processus en matière de gouvernance.• Surveillance du processus annuel d'évaluation du Conseil.• Poursuite des efforts de renouvellement du Conseil d'administration et des comités en examinant les critères, les compétences et le profil requis au niveau du Conseil d'administration et des comités afin d'assurer une planification réfléchie de la relève au sein du Conseil d'administration.• Nomination et intégration réussie de monsieur Pietro Satriano.• Sélection de madame Geneviève Fortier en tant que candidate au poste d'administrateur.
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none">• Soutien et suivi en continu de la direction concernant la culture et les résultats en matière de santé et de sécurité ainsi que les principales négociations collectives.• Réalisation d'un exercice d'évaluation comparative de la rémunération de la direction avec l'assistance du conseiller en rémunération du Conseil d'administration, Hexarem.• Mise à jour du groupe de référence de la Société en matière de rémunération.• Examen et ajustement de la rémunération du président et chef de la direction.• Supervision et soutien de la planification de la relève de la direction et des nominations clés.• Supervision des programmes de développement pour le bassin de talents de la Société.

3.3 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. Le comité de gouvernance 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 gouvernance avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.

3.4 Équité, diversité et inclusion

Le Conseil s'est doté d'une politique écrite sur la diversité du Conseil en 2015 plus récemment amendée en 2023. La Société reconnaît l'importance de la diversité des idées, des origines, des compétences et des expériences dans le design et la composition du Conseil d'administration, et s'efforce de créer un environnement ouvert et réceptif où toutes les voix sont entendues, respectées et se sentent incluses. Dans ce contexte, la politique sur la diversité adoptée par le Conseil réfère spécifiquement à l'âge, au genre, aux handicaps visibles et invisibles, à l'origine ethnique, à l'appartenance à une minorité visible, à l'appartenance aux peuples autochtones et à l'appartenance à la communauté LGBTQ2+ en tant que caractéristiques personnelles encourageant la diversité. En conformité avec la politique de diversité, le Conseil souhaite maintenir une composition dans laquelle les personnes qui s'identifient comme étant une femme représentent un minimum de 30 à 40 % des membres du Conseil, une cible qui a été augmentée en 2023 par rapport à une cible fixe de 30 % pour refléter l'engagement du Conseil d'administration à poursuivre ses efforts pour accroître la diversité des genres et mieux représenter les communautés desservies par la Société. Cette année, le Conseil d'administration a amendé la politique afin de prévoir également le maintien d'une composition du Conseil dans laquelle au moins un (1) membre du Conseil s'identifie comme faisant partie de l'un (1) des groupes suivants : minorités visibles, minorités ethniques, personnes ayant un handicap visible ou invisible, personnes appartenant à un peuple autochtone ou personne appartenant à la communauté LGBTQ2+. De plus, le Conseil d'administration s'efforce de reconnaître et de traiter toute inégalité dans ses politiques, procédures et actions afin de favoriser un environnement où tous les administrateurs sont traités de manière juste et équitable. Finalement, la Société appuie depuis longtemps Catalyst, une organisation internationale sans but lucratif qui aide à créer des lieux de travail pour les femmes.

Cette année, la Société propose cinq (5) femmes parmi le groupe de 12 candidats aux postes d'administrateur, représentant ainsi 42 % des administrateurs de la Société. La Société continuera donc de rencontrer sa cible de représentativité des personnes s'identifiant comme étant une femme.

À l'heure actuelle, la Société a un (1) candidat au poste d'administrateur qui s'identifie comme étant membre d'une minorité visible, rencontrant ainsi la cible de représentation prévue à la politique sur la diversité du Conseil pour la représentation de personnes s'identifiant comme appartenant au moins à l'un (1) des groupes suivants : minorités visibles, minorités ethniques, personnes ayant un handicap visible ou invisible, personnes appartenant à un peuple autochtone ou personne appartenant à la communauté LGBTQ2+.

La Société compte continuer de mesurer l'efficacité de sa politique par rapport à ses cibles à chaque année afin de s'assurer qu'elle continue de rencontrer ou de dépasser ses cibles.

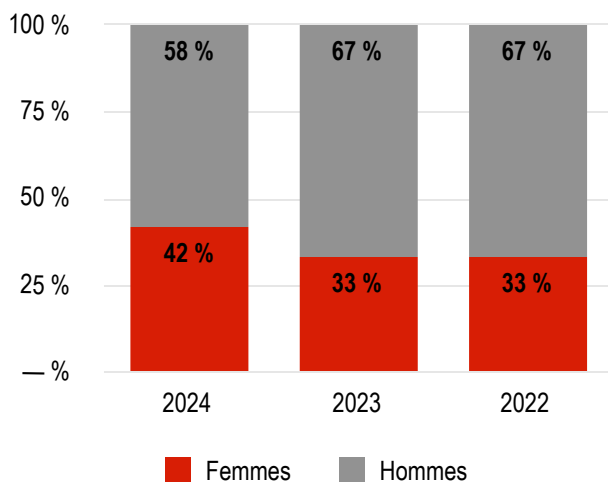
Avant de proposer un (1) nouveau candidat à un poste d'administrateur, le comité de gouvernance prend en considération le profil de chaque administrateur siégeant déjà au Conseil et vise à encourager la diversité, particulièrement en ce qui concerne les compétences, l'expérience, les habiletés, les connaissances et les attributs personnels comme le prévoit la politique sur la diversité du Conseil. Pour plus d'information sur le processus de recrutement des administrateurs, veuillez vous référer à la section « Planification de la relève au Conseil » 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 a été mise à jour en 2022 et englobe désormais expressément l'équité, la diversité et l'inclusion. Elle prévoit, entre autres, que la Société examine la compétence, l'expérience et les aptitudes de chacun des candidats à un poste de direction et vise à favoriser la diversité parmi ses employés en tenant compte des attributs personnels, y compris la représentation des hommes et des femmes ainsi que la diversité des origines de chaque candidat. Afin de s'assurer de la présence de candidates aux postes de direction, la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion prévoit, entre autres, que le groupe de candidats à tout poste de direction doit, dans la mesure du possible, inclure au moins une (1) femme.

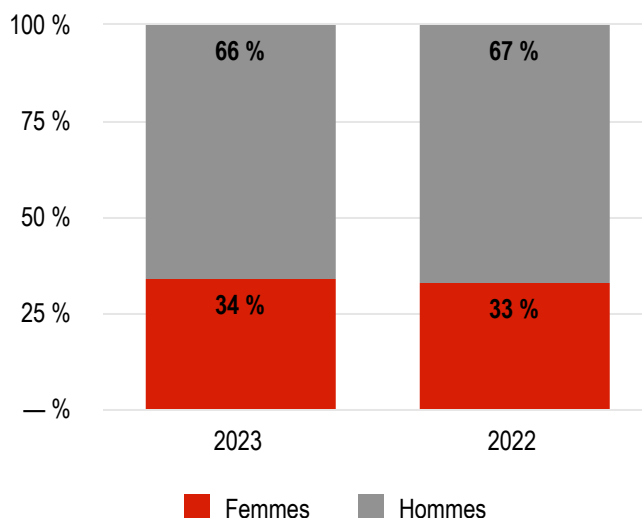
Dans le cadre de son plan de responsabilité d'entreprise 2022-2026, la Société a fixé des objectifs pour la représentation des femmes et des membres de groupes raciaux ou ethniques sous-représentés parmi la haute direction et les équipes de direction. D'ici 2026, les femmes devraient représenter 30 % de la haute direction et 35 % de la direction, tandis que les membres des groupes raciaux ou ethniques sous-représentés devraient représenter 17 % de la haute direction et 17 % de la direction. La Société a également établi des lignes directrices et des politiques pour les processus de recrutement et de planification de la relève, et a investi dans des initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion pour soutenir l'atteinte de ses objectifs. La Société examine l'efficacité de sa politique d'équité, de diversité et d'inclusion applicable à ses employés tous les trois (3) ans et continuera à apporter les changements nécessaires.

Les graphiques ci-dessous illustrent la représentation féminine au Conseil d'administration, à la haute direction ainsi qu'à la direction de la Société au cours des deux (2) derniers exercices financiers et pour la prochaine année en ce qui concerne le Conseil d'administration, en supposant que les candidats aux postes d'administrateurs seront élus à l'Assemblée :

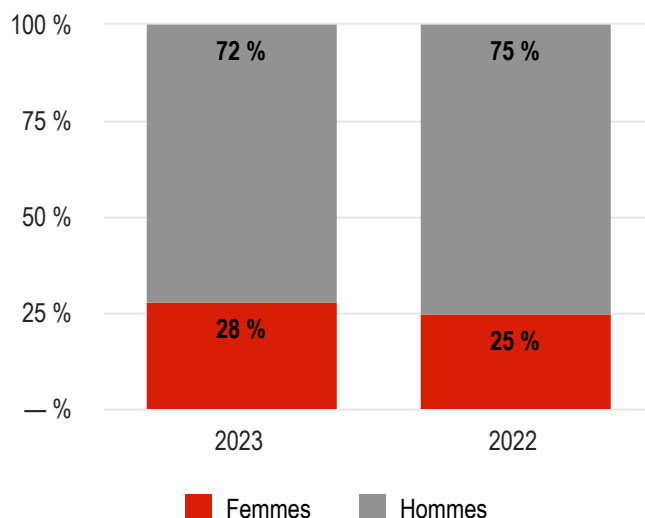
Conseil d'administration



Direction (excluant la haute direction)



Haute direction (1)



Note :

(1) 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.

3.5 Planification de la relève au Conseil

Le Conseil d'administration est conscient de l'importance d'assurer une relève adéquate aux administrateurs de la Société.

La planification de la relève du Conseil est assurée conjointement par le président du Conseil d'administration et le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance révisé annuellement les besoins du Conseil en matière d'expérience et d'expertise. Le président du Conseil d'administration ainsi que la présidente du comité de gouvernance examinent annuellement les dates obligatoires de retraite des administrateurs en poste suivant la politique de retraite du Conseil afin de s'assurer que la relève est planifiée adéquatement tant au niveau du Conseil qu'au niveau des comités.

Le comité de gouvernance établit des processus pour la planification de la relève du Conseil et fait appel à des spécialistes en recrutement qui identifient des candidats potentiels au poste d'administrateurs lors de vacances au Conseil. Ces spécialistes en recrutement peuvent mettre l'accent sur des compétences et profils, y compris la diversité, identifiés par le comité de gouvernance.

Le comité de gouvernance examine les compétences, l'expérience et les habiletés 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.

Le président du Conseil d'administration et la présidente du comité de gouvernance rencontrent ensemble les candidats potentiels à un poste d'administrateur afin de discuter de leur intérêt et des contributions qu'ils pourraient faire au Conseil. Les présidents des comités d'audit et des ressources humaines rencontrent également ces candidats potentiels. Après ces rencontres, si un candidat potentiel est jugé adéquat, il rencontre le Président et Chef de la direction de la Société. Ces discussions sont rapportées au comité de gouvernance qui décide s'il souhaite ou non recommander la nomination du candidat potentiel au poste d'administrateur.

Le comité de gouvernance et le président du Conseil présentent leurs 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, notamment au niveau des

compétences, de l'expérience, des connaissances et des attributs personnels, y compris l'âge, le genre, l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité visible, le fait d'avoir un handicap visible ou invisible, l'appartenance aux peuples autochtones et l'appartenance à la communauté LGBTQ2+.

Au cours de l'exercice financier 2023, le comité de gouvernance a poursuivi ses efforts de renouvellement du Conseil et des comités en examinant les critères, les compétences et le profil requis au niveau du Conseil et des comités et ce, afin d'assurer une planification réfléchie de la relève du Conseil, ce qui a conduit à la nomination de M. Pietro Satriano en avril 2023 et à la sélection de Mme Geneviève Fortier en tant que candidate à un poste d'administrateur.

En 2022, le Conseil d'administration a adopté, sur recommandation du comité de gouvernance, une politique de sélection du président du Conseil afin d'établir un processus de planification de la relève à la présidence du Conseil ainsi qu'un processus de sélection pour la nomination d'un nouveau président du Conseil d'administration.

3.6 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 gouvernance. Cette évaluation a lieu sur une base annuelle à l'aide de questionnaires révisés annuellement par le comité de gouvernance. Ces questionnaires couvrent une variété de sujets y compris, sans s'y limiter, la gouvernance d'entreprise et comprennent à la fois des questions quantitatives et qualitatives.

Le questionnaire usuel est composé de six (6) parties et est complété par chaque administrateur. La première partie comporte une évaluation des pratiques de gouvernance du Conseil d'administration dans son ensemble et de l'efficacité et de la performance du Conseil et de ses comités. Les deuxième, troisième et quatrième parties prévoient des questions ouvertes visant 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.

Tous les trois (3) ans, un questionnaire détaillé remplace le questionnaire usuel et n'inclut que des questions qualitatives. Ce questionnaire détaillé a été utilisé pour la dernière fois pour l'évaluation de l'exercice financier 2021.

Pendant le processus d'évaluation, le comité de gouvernance 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 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 donnent également l'opportunité aux administrateurs de discuter 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 gouvernance.

Les résultats de ces évaluations sont révisés par le comité de gouvernance. Un rapport complet du résultat de cette analyse est présenté au Conseil d'administration par la présidente du comité de gouvernance.

À la lumière de ce rapport, le président du Conseil d'administration, avec l'aide du comité de gouvernance, évalue le fonctionnement, l'efficacité et/ou 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 cette analyse, notamment au niveau des programmes de formation continue des administrateurs qui requièrent son implication.

Une revue des mandats du Conseil et de ses comités est effectuée sur une base annuelle afin de s'assurer que le Conseil et ses comités remplissent leur mandat et que ces mandats reflètent les réelles responsabilités et activités du Conseil et de ses comités.

3.7 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 des opérations 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 rencontrer les présidents des comités, de visiter les centres de distribution, magasins d'alimentation et pharmacies de la Société et de rencontrer les membres clés de l'équipe de direction. Une fois le programme

de formation et d'orientation terminé, la présidente du comité de gouvernance reçoit de la rétroaction de la part des nouveaux administrateurs afin de s'assurer qu'ils sont adéquatement préparés à assumer leurs fonctions d'administrateurs de la Société.

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 de la Société incluant les centres de distribution ainsi que son réseau de vente au détail. Le comité de gouvernance revoit et propose 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.

Les sessions éducatives formelles suivantes ont eu lieu durant l'exercice financier 2023 :

Sujet	Présentateur interne ou externe	Date	Participants
Marché canadien des marques privées	Interne	novembre 2022	L.-A. Beausoleil, M. Bertrand, P. Boivin, F. J. Coutu, S. Coyles, R. Goodman, M. Guay, E. La Flèche et B. McManus
Détermination des dépenses en capital à des fins budgétaires	Interne	janvier 2023	Tous les membres du comité d'audit
Le marché de la pharmacie et du médicament	Interne	avril 2023	Tous les membres du Conseil d'administration
Le marché immobilier au Québec	Interne	août 2023	Tous les membres du Conseil d'administration
Contrôles internes quant aux ententes avec les fournisseurs	Interne	août 2023	Tous les membres du comité d'audit
L'utilisation de l'intelligence artificielle au service de l'excellence dans le commerce de détail	Externe	septembre 2023	L.-A. Beausoleil, F. J. Coutu, M. Coutu, S. Coyles, R. Goodman, M. Guay, E. La Flèche, et B. McManus

Ces sessions éducatives formelles 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.

Une séance de planification stratégique où sont présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également lieu chaque 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.

3.8 Conflits d'intérêt et transactions avec des parties liées

Le Conseil d'administration et le comité de gouvernance sont responsables du suivi de tous les conflits d'intérêts réels et potentiels des membres du Conseil d'administration et de toutes les transactions qui impliqueraient un ou plusieurs administrateurs ou tiers liés à un ou plusieurs administrateurs.

En vertu du Code d'éthique des administrateurs, tout administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts. Les conflits d'intérêts sont définis comme toute situation réelle, perçue, apparente, potentielle ou éventuelle dans laquelle un administrateur pourrait être enclin à favoriser, directement ou indirectement, ses intérêts personnels, ses intérêts d'affaires ou ceux de sa famille, d'amis, de collègues ou de toute autre personne, y compris une personne liée, au détriment des intérêts de la Société. Constitue également un conflit d'intérêts, une situation qui est susceptible d'influer sur la loyauté et le jugement de l'administrateur. Cependant, il n'est pas considéré comme un conflit d'intérêt la simple

détention de titres d'une société inscrite à une bourse représentant moins de cinq pourcent (5 %) des titres en circulation de ladite société.

Le Code d'éthique des administrateurs définit les personnes liées comme toute société ou entreprise liée à un administrateur, un groupement dont l'administrateur est un administrateur ou un dirigeant, ou un groupement dans lequel l'administrateur ou une partie liée à cet administrateur a un intérêt. Tel que mentionné plus haut, les parties liées sont visées par la définition de conflit d'intérêts et les situations de conflit d'intérêts potentielles sont gérées comme suit.

Tout administrateur doit dénoncer au président du Conseil d'administration et à la présidente du comité de gouvernance toute situation de conflit d'intérêts réelle ou éventuelle dès qu'il ou elle en a connaissance. Le comité de gouvernance examine toutes les situations signalées par les administrateurs et fait des recommandations au Conseil d'administration.

Tout membre du comité de gouvernance qui serait dans une situation de conflit d'intérêts est exclu des délibérations et discussions du comité de gouvernance sur la question.

Le Conseil d'administration détermine, le cas échéant, sur recommandation du comité de gouvernance, les actions devant être prises en rapport avec toute situation donnant lieu à un conflit d'intérêts. L'administrateur visé ne peut voter sur toute résolution présentée en relation avec une situation

3.9 Rôle du Conseil d'administration et de ses comités

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.

Les rôles 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.

donnant lieu à un conflit d'intérêts l'impliquant ou être présent lors des délibérations s'y rapportant, sauf dans certaines circonstances décrites dans la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) relatives à la rémunération de l'administrateur, à une indemnité ou une assurance couvrant l'administrateur, ou à un contrat ou une opération conclu avec une société affiliée à la Société, pour laquelle le seul intérêt de l'administrateur se limite à être un administrateur ou dirigeant de la société affiliée.

Le président du Conseil est nommé par résolution du Conseil d'administration. Le président actuel du Conseil est monsieur Pierre Boivin qui a commencé son mandat de président du Conseil d'administration après l'assemblée annuelle des actionnaires de 2021. M. Boivin est un administrateur indépendant.

Il existe présentement trois (3) comités permanents du Conseil : le comité des ressources humaines, le comité de gouvernance et le comité d'audit. Une description de chacun de ces comités se retrouve dans les sections suivantes.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Le comité des ressources humaines est composé de cinq (5) membres, qui sont tous des administrateurs indépendants. Ce comité s'est réuni quatre (4) fois au cours de l'exercice financier 2023. Le texte du mandat du comité des ressources humaines est inclus dans l'Annexe C de la présente Circulaire. La composition de ce comité est décrite dans la section « Comité des ressources humaines » à la page 33 de la présente Circulaire.

Principales réalisations du comité des ressources humaines durant l'exercice financier 2023 :

- Soutien et suivi en continu de la direction concernant la culture et les résultats en matière de santé et de sécurité ainsi que les principales négociations collectives.
- Réalisation d'un exercice de comparaison de la rémunération de la direction avec l'aide du conseiller en rémunération du Conseil d'administration, Hexarem.

- Mise à jour du groupe de référence de la Société en matière de rémunération.
- Revue et recommandations au Conseil d'ajustements à la rémunération du président et du chef de la direction.
- Surveillance et soutien de la planification de la relève de la direction et des nominations clés.
- Surveillance des programmes de développement pour le bassin de talents de la Société.

COMITÉ DE GOUVERNANCE ET DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

Le comité de gouvernance est composé de six (6) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni quatre (4) fois durant l'exercice financier 2023. Le texte du mandat du comité de gouvernance se retrouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.

Principales réalisations du comité de gouvernance durant l'exercice financier 2023 :

- Surveillance de l'application du plan de responsabilité d'entreprise, y compris la stratégie sur les changements climatiques.
- Modification du mandat du comité de gouvernance afin de refléter les responsabilités du comité de gouvernance en matière de stratégie climatique.
- Poursuite des efforts de renouvellement du Conseil d'administration et des comités en examinant les critères, les compétences et le profil requis au niveau du Conseil d'administration et des comités afin d'assurer une planification réfléchie de la relève du Conseil d'administration, ce qui a conduit

à la nomination de monsieur Pietro Satriano en avril 2023 et à son intégration réussie ainsi qu'à la sélection de madame Geneviève Fortier en tant que candidate au poste d'administrateur.

- Rencontre avec quatre (4) actionnaires clés de l'entreprise dans le cadre du processus d'engagement auprès des actionnaires du Conseil d'administration.
- Examen et modification de la politique de diversité au niveau du Conseil d'administration afin d'augmenter la cible de représentation minimale des femmes d'une cible fixe de 30 % à une fourchette de 30 à 40 % et d'ajouter un nouvel objectif de représentation des personnes appartenant à au moins un (1) des groupes suivants : minorités visibles, minorités ethniques, personnes ayant un handicap visible ou invisible, personnes appartenant à un peuple autochtone ou personne appartenant à la communauté LGBTQ2+.
- Surveillance du processus d'évaluation annuelle du Conseil.

COMITÉ D'AUDIT

À la fin de l'exercice financier 2023, le comité d'audit était composé de six (6) membres, tous des administrateurs indépendants qui possédaient des compétences financières. Le comité s'est réuni cinq (5) fois durant l'exercice financier 2023. 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 2023, des administrateurs indépendants mentionnés ci-dessous qui possèdent tous une formation et une expérience pertinentes à l'exercice de leurs fonctions au sein du comité d'audit. Madame Beausoleil et monsieur Goodman sont considérés comme des experts financiers qualifiés alors que les autres membres du comité d'audit ont 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 PwC pendant une période de 24 ans. Monsieur Goodman était également président du comité d'audit de Northland Power inc., de Les Vêtements de Sport Gildan inc. et de Whistler Blackcomb Holdings inc.
- Lori-Ann Beausoleil est une comptable professionnelle agréée qui a acquis son expérience en tant qu'associée chez PwC pendant plus de 20 ans. Elle est membre du comité d'audit du Fonds de placement immobilier d'immeubles résidentiels canadiens et présidente du comité d'audit du Fonds de placement immobilier Brookfield.
- Stephanie Coyles est membre du comité d'audit de Corus Entertainment inc. et était membre du comité d'audit de la Financière Sun Life inc. jusqu'en novembre 2021. Elle a aussi 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 IFRS.
- 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 Canada Aliments 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.
- Brian McManus a acquis son expérience alors qu'il agissait à titre d'associé de la firme de financement Cafa, une firme internationale d'investissement spécialisée dans le conseil financier, le financement des entreprises, les fusions et acquisitions et la restructuration, et à titre de président et chef de la direction d'Uni-Sélect Inc. et de Stella-Jones inc., toutes deux des sociétés publiques.
- Pietro Satriano a acquis son expérience lorsqu'il était chef de la direction de US Foods, une société publique.

Principales réalisations du comité d'audit durant l'exercice financier 2023 :

- Réalisation d'une évaluation de la fonction de l'audit interne par un consultant expert et surveillance des changements de pratiques et de processus identifiés comme nécessaires à la suite de cette évaluation.
- Suivi de la gestion des risques, y compris les risques climatiques.
- Surveillance et suivi des contrôles et des processus relatifs au contenu et à l'intégrité des rapports ESG.

- Surveillance et rétroaction concernant les modèles préparés par la direction à propos de l'allocation du capital à long terme et de l'effet de levier.
- Surveillance des progrès réalisés par la direction en ce qui concerne l'automatisation de certains processus comptables et de divulgation dans des domaines complexes clés.
- Surveillance de la rotation des associés impliqués dans l'audit de la Société.

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 et des services de fiscalité, seulement si ces services ne soulèvent pas de difficulté au chapitre de leur indépendance.

Le comité d'audit doit approuver au préalable tous les services que les Auditeurs peuvent rendre à la Société et à ses filiales. Sur une base trimestrielle et annuelle, le comité d'audit examine et approuve au préalable les détails des services qui peuvent être fournis par les Auditeurs et les niveaux d'honoraires qui s'y rapportent. Tous les services doivent être spécifiquement approuvés au préalable par le comité d'audit s'ils doivent être fournis par les Auditeurs. La même politique s'applique si les services offerts dépassent les niveaux d'honoraires préapprouvés. Le comité d'audit a délégué à son président le pouvoir d'approuver au préalable les services qui n'ont pas encore été spécifiquement approuvés. Toutefois, le président du comité d'audit doit rendre compte de toutes ces décisions lors de la réunion suivante du comité.

Politique concernant les plaintes

Le comité d'audit a approuvé une politique permettant à quiconque, y compris aux 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 la poste. Toute plainte reçue en rapport avec des 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 principal, sécurité et résilience de la Société et, au besoin, feront l'objet d'une enquête. 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 (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.

3.10 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 de surveiller l'identification, l'évaluation et la mitigation des risques d'affaires ainsi que des activités d'assurance qui sont effectuées en lien avec ces risques. Tous les trois (3) ans, chaque secteur d'activité majeur fait l'objet d'un examen ou 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 les risques liés à la sécurité.

Une des responsabilités 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 et des autres services d'assurance 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. Chaque trimestre, le comité d'audit reçoit une présentation des risques les plus importants affectant la Société et l'évaluation de la direction quant à l'augmentation, la stabilité ou la diminution de ces risques. Une présentation similaire est faite au Conseil d'administration au moins une (1) fois par an.

De plus, le comité d'audit reçoit, sur une base trimestrielle, le compte rendu du directeur principal, sécurité et résilience de l'entreprise à propos des incidents de sécurité et de continuité des affaires.

Le comité d'audit examine les mesures mises en place par la direction pour gérer ces risques, ainsi que les procédures d'examen entreprises et à entreprendre par le service de l'audit interne et d'autres services d'assurance pour évaluer régulièrement ces risques, y compris l'efficacité des mesures d'atténuation prises par la direction.

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.

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 35 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+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

Sécurité de l'information

Bien que la direction soit responsable de la gestion quotidienne de la sécurité de l'information, le Conseil d'administration surveille les mesures mises en place afin d'atténuer les risques à la sécurité de l'information. Cette surveillance se fait à la fois par le Conseil et le comité d'audit qui est spécifiquement responsable de la surveillance des risques, incluant les risques relatifs à la sécurité de l'information. Le comité d'audit et le Conseil reçoivent des présentations sur la cybersécurité et des mises à jour sur la sécurité de l'information sur une base régulière de la part de la direction.

Des informations supplémentaires sur la sécurité de l'information 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+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

Risques climatiques

Le Conseil d'administration surveille les mesures mises en place par la direction pour atténuer les risques climatiques ainsi que l'évaluation de ces risques par la direction et leurs impacts possibles sur les opérations et les activités de la Société. Cette surveillance se fait à la fois au niveau du Conseil d'administration et du comité d'audit qui est spécifiquement chargé de la surveillance des risques, y compris les risques climatiques. La Société travaille à accroître sa résilience pour faire face aux risques climatiques physiques et de transition, par une intégration de la gestion des risques climatiques dans sa gouvernance, sa stratégie, sa gestion des risques et ses indicateurs, comme recommandé par TCFD. En octobre 2022, la Société a annoncé son soutien au TCFD et a publié, en 2023, son premier rapport TCFD décrivant, entre autres, les risques et les opportunités en matière de changement climatique pour la Société. Le comité d'audit et le Conseil d'administration ont revu et approuvé ce rapport.

Des informations supplémentaires sur les risques climatiques 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+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

3.11 Planification stratégique

Conformément au mandat du Conseil d'administration, lequel se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire, le Conseil d'administration a adopté un processus de planification stratégique pour la Société et ses filiales. Chaque année, le Conseil d'administration organise une session stratégique avec l'équipe de la haute direction afin de discuter des opportunités de croissance, de la concurrence, des risques potentiels et des principaux

facilitateurs stratégiques. Le résultat de ces discussions forme les priorités et les objectifs stratégiques de la Société pour les trois (3) à cinq (5) prochaines années. La Société suit le même processus pour son plan stratégique financier.

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 surveillance de l'exécution du plan stratégique de la Société afin de suivre

globalement l'évolution de ce plan et d'approuver toute nouvelle mesure stratégique proposée par la haute direction.

3.12 Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance

La Société a adopté son premier plan formel de responsabilité d'entreprise en 2010. Depuis, la Société a notamment implanté des programmes structurants en approvisionnement responsable, en environnement, concernant le climat ainsi qu'en équité, en diversité et en inclusion.

Divulgaration

La Société a publié son premier rapport de responsabilité d'entreprise pour l'exercice financier 2011 et fait depuis état de ses progrès annuellement. Les rapports révèlent comment la valeur est créée par la responsabilité d'entreprise pour la Société et ses parties prenantes – clients, employés, fournisseurs, actionnaires et partenaires communautaires. La saine gestion des enjeux ESG est au centre de la démarche de responsabilité d'entreprise de la Société et lui permet d'assumer sa position de leader de l'alimentation et de la pharmacie de façon responsable qui intègre une perspective de développement durable dans son modèle d'affaires.

Plan de responsabilité d'entreprise 2022-2026

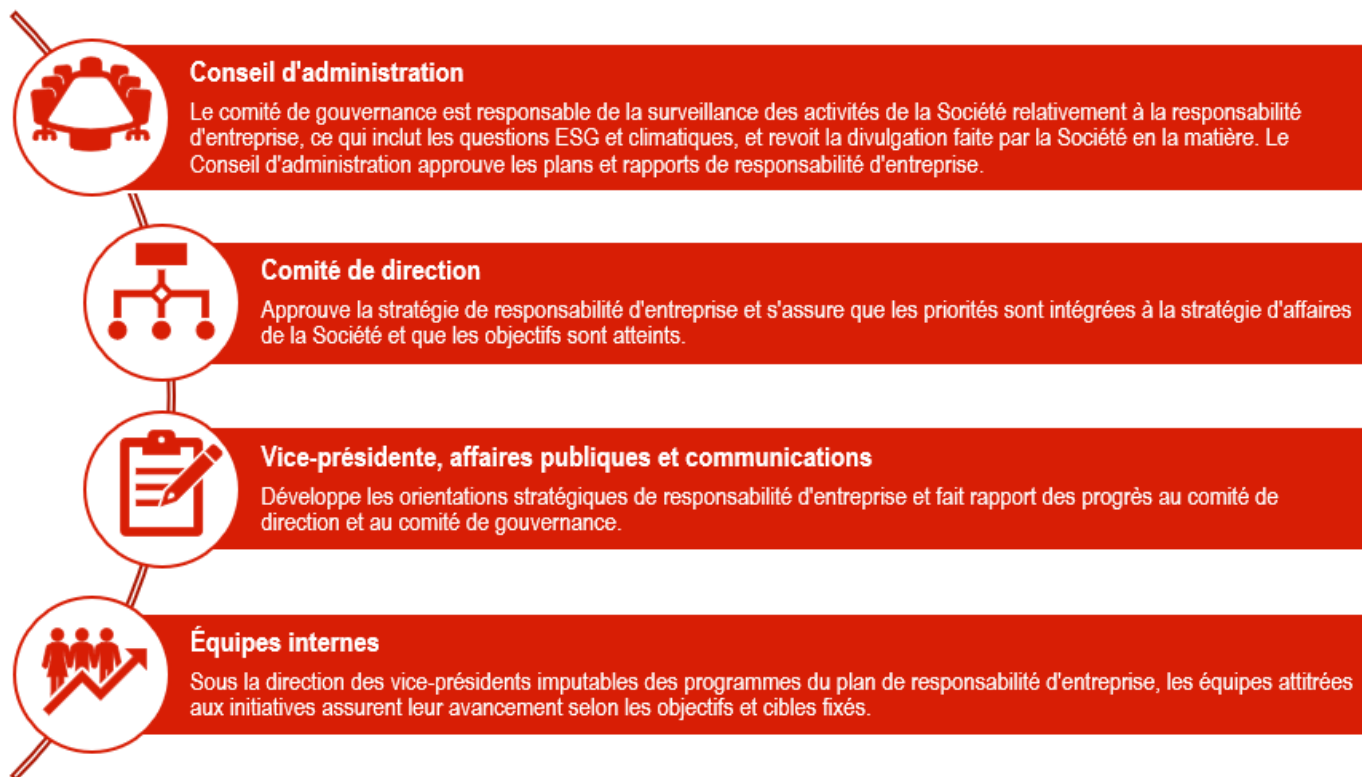
En 2023, la Société a mis en œuvre l'année deux (2) du plan de responsabilité d'entreprise 2022-2026. Les différentes équipes ont travaillé sur les priorités fixées dans le plan et sont sur la bonne voie afin d'atteindre les objectifs et les cibles fixés dans celui-ci. La Société a notamment conclu un partenariat avec SupplyShift, une plateforme en ligne qui permet à la Société de mieux recueillir et analyser les données de ses fournisseurs et

d'évaluer ainsi leur conformité à l'ensemble des principes du Code de conduite des fournisseurs de la Société. À la suite de l'engagement pris par la Société en octobre 2022 d'évaluer la faisabilité et les coûts de l'atteinte des cibles net zéro de SBTi, la Société a également revu et ajusté la portée de son objectif actuel de réduction des émissions de GES en s'engageant à fixer des objectifs de réduction des émissions de GES à court terme pour l'ensemble de l'entreprise, en s'appuyant sur la norme SBTi. De plus, la divulgation a été améliorée en divulguant pour la première fois, en 2023, les pratiques de la Société relatives aux forêts au CDP Forests, démontrant ainsi son engagement à contribuer à la lutte contre la déforestation.

Le comité de gouvernance a reçu des mises à jour régulières sur l'avancement du travail en lien avec les priorités du plan de la part des membres de la haute direction à qui ces priorités ont été assignées et a pris part à des discussions sur l'exécution et l'évolution du plan.

Structure de gouvernance

La gouvernance de la Société en matière de responsabilité d'entreprise s'intègre à la structure de gestion de la Société et fait appel aux personnes appropriées à chacune des étapes décisionnelles et d'implantation sous la supervision du Conseil d'administration.



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, tous les deux (2) ans, la rémunération des administrateurs de la Société avec celle des sociétés publiques canadiennes faisant partie du même groupe de référence que celui de la Société. Pour plus d'informations sur ce groupe de référence, y compris les critères sur lesquels s'est fondée la Société afin de choisir les sociétés qui le composent, veuillez vous référer à la section intitulée « Groupe de référence » à la page 37 de la présente Circulaire. Pour l'exercice financier 2023, le comité de gouvernance a revu la rémunération des administrateurs afin de déterminer si elle était toujours appropriée et a conclu que la rémunération des membres du Conseil devait être rajustée afin de rester sensiblement équivalente à la rémunération

médiane du groupe de référence et a ajusté la rémunération forfaitaire des présidents de comité afin que tous les présidents de comité reçoivent la même rémunération forfaitaire, reflétant ainsi l'augmentation des responsabilités de l'ensemble des présidents de comité.

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 régime de retraite que ce soit et ne sont pas, non plus, éligibles aux octrois d'options aux termes du régime d'options d'achat d'actions de la Société.

La rémunération des administrateurs pour l'exercice financier terminé le 30 septembre 2023 était composée des éléments suivants :

Élément de la rémunération	Administrateur visé	Montant payable
Rémunération forfaitaire annuelle de base	Président du Conseil Membre du Conseil	330 000 \$ 137 500 \$
Rémunération forfaitaire annuelle des présidents de comité	Président du comité d'audit Présidente du comité de gouvernance Président du comité des ressources humaines	27 500 \$ 27 500 \$ 27 500 \$
Rémunération annuelle de membre de comité	Tout membre du Conseil siégeant sur un (1) comité (montant par comité), à l'exception des présidents de 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 de trois (3) fois leur rémunération forfaitaire annuelle 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, et dans le cas d'un nouveau président du Conseil, trois (3) ans après sa nomination pour se conformer à la nouvelle 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

uniquement en UAD 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 137 500 \$ pour les administrateurs qui ne sont pas employés de la Société et de 330 000 \$ pour le président du Conseil d'administration, l'exigence de détention minimale d'Actions représente 412 500 \$ pour les administrateurs non-employés et 990 000 \$ pour le président du Conseil.

Le tableau suivant indique l'information concernant l'atteinte ou non de l'exigence de détention 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
Lori-Ann Beausoleil	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	229 965	1,67	25 janvier 2025
Maryse Bertrand	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	1 155 701	8,41	✓
Pierre Boivin	3 x la rémunération forfaitaire de base (990 000 \$)	1 401 926	4,67	✓

François J. Coutu ⁽¹⁾	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	569 584	4,14	✓
Michel Coutu ⁽¹⁾	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	748 787	5,45	✓
Stephanie Coyles	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	1 555 646	11,31	✓
Geneviève Fortier	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	s/o	s/o	30 janvier 2027 ⁽²⁾
Marc Guay	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	1 453 440	10,57	✓
Christine Magee	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	1 322 948	9,62	✓
Brian McManus	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	1 445 241	10,51	✓
Pietro Satriano	3 x la rémunération forfaitaire de base (412 500 \$)	62 923	0,46	17 avril 2026

Notes :

- (1) À la clôture de la Transaction, à la suite de l'émission d'Actions de la Société en paiement d'une partie du prix d'achat, la famille Coutu a reçu des Actions qui représentent maintenant environ 9,2 % des Actions.
- (2) Si Mme Fortier est élue lors de l'Assemblée, elle aura jusqu'au 30 janvier 2027 pour se conformer à l'exigence de détention minimale d'actions.

4.2 Régime d'unités d'actions différées

Les principales modalités du Régime d'UAD sont les suivantes :

- le Régime d'UAD de la Société est entré en vigueur le 1^{er} 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 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 de 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. 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 rachat multiplié par la Valeur des UAD à la Date de rachat moins les retenues d'impôt; 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 du paiement de la rémunération des administrateurs

Le tableau suivant indique comment les honoraires gagnés par les administrateurs dans le cadre de leurs fonctions en tant qu'administrateurs de la Société pour l'exercice financier 2023 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 totaux (\$)
Lori-Ann Beausoleil	—	—	150 833	100 %	150 833
Maryse Bertrand	39 946	24 %	126 353	76 %	166 299
Pierre Boivin	—	—	321 950	100 %	321 950
François J. Coutu	—	—	134 146	100 %	134 146
Michel Coutu	—	—	134 146	100 %	134 146
Stephanie Coyles	75 923	50 %	77 073	50 %	152 996
Russell Goodman	81 145	49 %	85 487	51 %	166 632
Marc Guay	—	—	168 471	100 %	168 471

Christian W.E. Haub	—	—	144 146	100 %	144 146
Christine Magee	—	—	155 641	100 %	155 641
Brian McManus	—	—	154 146	100 %	154 146
Pietro Satriano ⁽¹⁾	—	—	64 544	100 %	64 544

Note :

- (1) M. Satriano a été nommé administrateur de la Société le 17 avril 2023. La rémunération déclarée dans le tableau ci-dessus représente la rémunération gagnée par M. Satriano entre sa nomination et la fin de l'exercice financier.

4.4 Attributions à base d'Actions

Le tableau suivant présente au 1^{er} décembre 2023, les attributions à base d'Actions en vertu du Régime d'UAD détenues par 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	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits ont été acquis mais n'ont pas été payés (\$) ⁽¹⁾
Lori-Ann Beausoleil	3 366	229 965
Maryse Bertrand	15 116	1 032 725
Pierre Boivin	15 218	1 039 694
François J. Coutu	8 337	569 584
Michel Coutu	10 780	736 490
Stephanie Coyles	19 570	1 337 022
Russell Goodman	17 041	1 164 241
Marc Guay	17 061	1 165 608
Christian W. E. Haub	67 726	4 627 040
Christine Magee	18 239	1 246 088
Brian McManus	5 154	352 121
Pietro Satriano ⁽²⁾	921	62 923

Notes :

- (1) Sur la base du cours de clôture au 1^{er} décembre 2023 (68,32 \$).
(2) M. Satriano a été nommé administrateur de la Société le 17 avril 2023.

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 pour l'exercice financier de la Société ayant pris fin le 30 septembre 2023. Dans la présente Circulaire,

l'expression « Haut(s) dirigeant(s) visé(s) » désigne individuellement et collectivement les personnes suivantes :

Titre	Nom	Langues maîtrisées
Président et chef de la direction	Eric R. La Flèche	français, anglais
Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	François Thibault	français, anglais
Vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats	Carmine Fortino	anglais, autre
Vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation	Marc Giroux	français, anglais
Président, Groupe Jean Coutu	Jean-Michel Coutu	français, anglais

Bien que la présente section décrit essentiellement des politiques et des programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés, ces politiques et programmes s'appliquent généralement 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 30 septembre 2023.

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 2023, le comité des ressources humaines était composé des administrateurs indépendants suivants : Maryse Bertrand, Marc Guay (président), Christian W.E. Haub, Christine Magee et Brian McManus.

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

- Marc Guay (président) 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.
- Maryse Bertrand a acquis son expérience en agissant comme membre du comité des ressources humaines de la Banque Nationale du Canada et comme présidente du comité des ressources humaines d'Investissements PSP.
- 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 de détail.

- Christine Magee a acquis son expérience en tant que présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada Holdings inc. où elle a également assumé le rôle de présidente de 1994 à 2014. Elle a aussi été membre du comité de rémunération de Sirius XM Canada Holdings inc. de 2014 à 2016.
- Brian McManus a acquis son expérience alors qu'il était président et chef de la direction de Stella-Jones Inc. et en tant que président exécutif et chef de la direction de Uni-Select Inc. Il a également été président du comité des ressources humaines du Groupe CSL.

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 2023. 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 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. L'équité, la diversité et l'inclusion sont également des éléments importants de la planification de la relève. Pour obtenir des renseignements sur la façon dont ces éléments sont inclus dans la planification de la relève de la direction, voir la section « Équité, diversité et inclusion » à la page 22 de la présente Circulaire.

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 la valeur à long terme pour ses actionnaires, la Société a développé un programme de rémunération qui

vises 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 2023. 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 39 de la présente Circulaire.

Composantes	Rémunération directe			
	Salaire de base	RIA	RILT	
			UAR	Options
But	Recruter et retenir les personnes compétentes	Récompenser la performance individuelle et de la Société au courant de l'année	Récompenser la performance à long terme de la Société et aligner les intérêts de la haute direction avec les intérêts des actionnaires	
Période d'évaluation de la performance	Révision annuelle au mérite	Annuel	Trois (3) ans	Deux (2) à sept (7) ans
Paiement à risque				

Rémunération indirecte	
Régime de retraite	Autres avantages sociaux
Retenir les personnes compétentes et offrir une sécurité financière à long terme	

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 de ses 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 excessifs 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 par la suite 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 entreprises 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 hauts dirigeants, lorsque les circonstances le justifient, et malgré l'atteinte partielle des objectifs de performance peut être ajustée jusqu'à un montant global égal à cinq pour cent (5 %) du salaire de base de tous les hauts dirigeants et doit être approuvée par le comité des ressources humaines ou par le Conseil dans le cas du président et chef de la direction et du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier.

Ce que la Société ne fait pas

- La Société n'accorde pas à ses hauts dirigeants de rémunération constituée de manière prépondérante par une composante fixe.
- La Société n'offre pas de composante variable de la rémunération qui n'est pas liée au rendement financier de la Société de manière prépondérante.
- La Société ne permet pas aux Hauts dirigeants visés 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 comité des ressources humaines ou, dans le cas du président et chef de la direction ainsi que du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, du Conseil d'administration.

Favoriser une prise de risque avisé

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 excessifs à court terme.
- Le Code de conduite contient des dispositions visant la récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction en cas de redressement ou faute 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 président et chef de la direction et le vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, 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 (en Actions et UAR) ont été établis pour les hauts dirigeants et autres membres de la direction et s'appliquent après la cessation d'emploi pour la plupart des hauts dirigeants.

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.
- La Société n'attribue pas d'Options dont le prix d'exercice est inférieur au prix du marché.
- La Société ne modifie pas le prix des Options après leur attribution.

RISQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines a retenu les services d'un conseiller externe en rémunération, Hexarem, 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. Pour plus d'information sur le conseiller externe en rémunération du comité des ressources humaines, veuillez vous référer à la section intitulée « Conseiller externe en rémunération » à la page 37 de la présente Circulaire.

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 comprennent des dispositions sur la récupération de certaines attributions faites en vertu du RILT ou de certains profits. En résumé, le Conseil d'administration peut, à sa discrétion : i) exiger le remboursement intégral ou partiel de toute rémunération incitative liée à la performance de la Société octroyée à un dirigeant ou 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; ou ii) annuler toute rémunération incitative fondée sur les rendements financiers non acquise, si :

- a) le montant des attributions ou le montant du profit réalisé a été calculé en tenant compte des résultats financiers qui 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 ce montant aurait été moins élevé si les résultats financiers avaient été correctement présentés; ou

- b) 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.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le Code de conduite disponible sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur le site Internet coproratif de la Société (corpo.metro.ca).

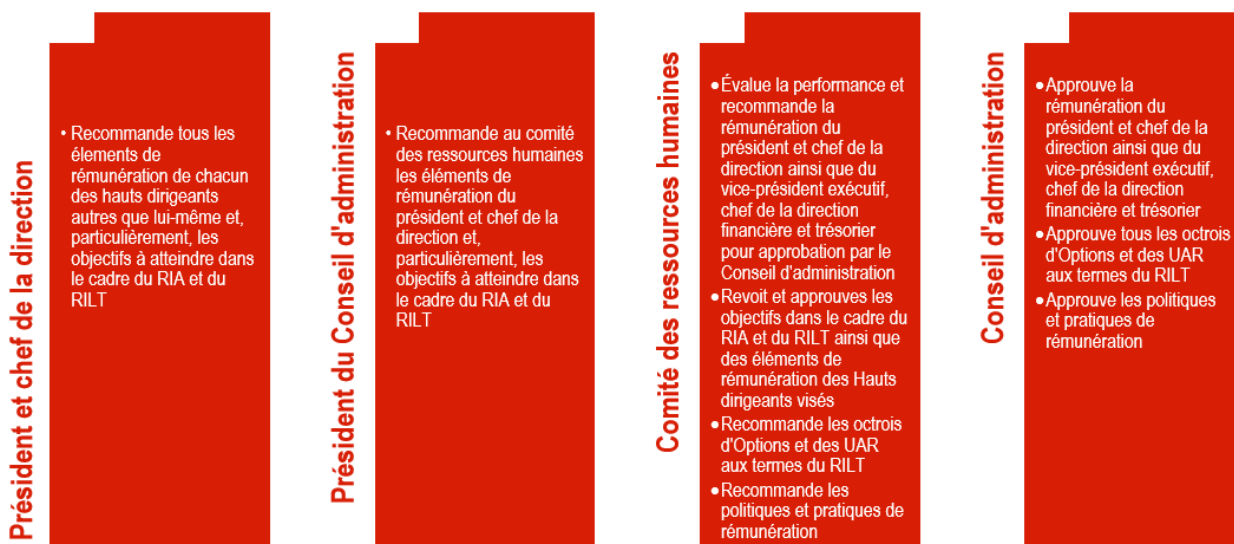
INTERDICTION D'OPÉRATIONS DE COUVERTURE

Dans le but d'éviter la spéculation sur le titre de la Société par ses employés et administrateurs, des dispositions du Code de conduite et du Code d'éthique des administrateurs interdisent aux employés et aux 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 »).

Pour plus d'informations, veuillez consulter le Code de conduite disponible sur SEDAR+ (sedarplus.ca) et sur le site Internet coproratif de la Société (corpo.metro.ca).

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 mai 2022, le comité des ressources humaines retient les services d'Hexarem, un consultant externe en rémunération, qui fournit des informations et des conseils indépendants concernant les programmes de rémunération des membres de la haute direction visés. Hexarem examine les recommandations de la Société et de ses consultants en ce qui concerne les tendances en matière de rémunération des cadres, les sociétés qui devraient faire partie du groupe de référence, les informations relatives aux dites sociétés et, en général, la rémunération des Hauts dirigeants visés.

Le précédent conseiller du comité des ressources humaines était PCI. Au cours des exercices 2022 et 2023, PCI (jusqu'en mai 2022) et Hexarem (depuis mai 2022) ont été embauchés directement par le comité des ressources humaines et n'ont pas reçu d'autres mandats de la Société. Pour les exercices 2022 et 2023, la Société a versé à PCI et à Hexarem les honoraires suivants :

	2023	2022
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes (PCI)	—	44 245 \$
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes (Hexarem)	121 044 \$	18 950 \$
Autres honoraires	—	—
Total	121 044 \$	63 195 \$

5.7 Sources d'informations

En outre des 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 » ci-dessous. La Société a régulièrement accès à 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 mis à jour durant l'exercice financier 2023 et est maintenant constitué de 10 sociétés inscrites en bourse canadienne. The North West Company inc. a été retirée du groupe de référence en raison de sa portée et de son envergure. Le groupe de référence qui en résulte est toujours adéquat pour fournir des résultats statistiques solides. La Société a sélectionné les sociétés mentionnées ci-dessous sur la base des critères suivants :

- chiffre d'affaires total;
- capitalisation boursière et valeur de l'entreprise;
- 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 enseignes ou noms commerciaux;
- rayon géographique d'exploitation comparable; et/ou
- grandes sociétés situées au Québec ayant leurs principales opérations au Québec.

Le tableau ci-dessous énumère les sociétés qui figurent dans le groupe de référence et illustre où se classe la Société par rapport à ces autres sociétés à l'égard de différents paramètres financiers :

	Chiffre d'affaires ⁽¹⁾	Bénéfice opérationnel ⁽²⁾	RCP ⁽³⁾	Capitalisation boursière ⁽⁴⁾
Alimentation Couche-Tard inc.	97 589 \$	7 820 \$	24,7 %	70 130 \$
Les Aliments Maple Leaf inc.	4 739 \$	(9 \$)	(16,9 %)	3 385 \$
Les Compagnies Loblaw Limitée	56 504 \$	6 137 \$	16,8 %	37 388 \$
Dollarama inc.	5 053 \$	1 523 \$	(4262,5 %)	24 930 \$
Empire Company Limited	30 478 \$	1 775 \$	13,5 %	8 670 \$
Premium Brands Holdings Corporation	6 030 \$	362 \$	8,9 %	4 603 \$
Québecor inc.	4 532 \$	1 920 \$	45,9 %	6 788 \$
Restaurant Brands International inc.	8 834 \$	2 612 \$	42,6 %	29 013 \$
Saputo inc.	17 843 \$	1 359 \$	9,1 %	12 354 \$
La Société Canadian Tire Limitée	17 811 \$	2 534 \$	19,4 %	9 029 \$
<i>Médiane du groupe de référence</i>	<i>13 323 \$</i>	<i>1 847 \$</i>	<i>15,1 %</i>	<i>10 691 \$</i>
METRO INC.	18 889 \$	1 774 \$	13,0 %	16 147 \$

Notes :

- (1) En millions de dollars. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2022. Les données financières des sociétés faisant partie du groupe de référence sont pour l'exercice financier le plus récent et proviennent de Refinitiv. 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 en vigueur le 11 septembre 2023 (1,00 \$ US/1,3581 \$ CA).
- (2) Bénéfice opérationnel avant amortissement et dépréciation. En millions de dollars. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2022 et sont le résultat de l'ajustement du bénéfice opérationnel avant amortissement et pertes de valeur d'actifs, nettes des reprises, de 1 844,6 millions \$, en incluant les pertes de valeur d'actifs, nettes des reprises, de 70,1 millions \$. Les données financières des sociétés faisant partie du groupe de référence sont pour l'exercice financier complété le plus récent et proviennent de Refinitiv. 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 en vigueur le 11 septembre 2023 (1,00 \$ US/1,3581 \$ CA).
- (3) RCP : Rendement sur les capitaux propres. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2022. Les données financières des sociétés faisant partie du groupe de référence sont pour l'exercice financier complété le plus récent et proviennent de Refinitiv.
- (4) En millions de dollars. Les données sur la capitalisation boursière sont datées du 11 septembre 2023 et reflètent le nombre d'actions en circulation (toutes catégories confondues).

5.9 Rémunération liée à la performance

Les politiques de rémunération à l'intention des dirigeants visent à récompenser adéquatement et de façon concurrentielle leurs services tout en alignant la rémunération sur la performance financière et les intérêts à long terme de la Société, y compris ceux des actionnaires. Le salaire 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 et plus le poste comporte des responsabilités, plus la portion de rémunération à risque augmente. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés par le RIA est indiqué dans la colonne intitulée « RIA » du tableau ci-dessous. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés par le RILT est indiqué dans la colonne intitulée « RILT » dudit tableau.

Pourcentage de la rémunération totale directe cible pour l'exercice financier 2023⁽¹⁾

Nom et poste principal	Salaire de base	RIA	RILT ⁽²⁾	Rémunération à risque ⁽³⁾
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	19 %	23 %	58 %	81 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	35 %	26 %	39 %	65 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats	35 %	26 %	39 %	65 %
Marc Giroux Vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation	35 %	26 %	39 %	65 %
Jean-Michel Coutu Président, Groupe Jean Coutu	35 %	26 %	39 %	65 %

Notes :

- (1) La rémunération totale directe cible comprend le salaire de base ainsi que la rémunération à court terme et à long terme 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 dirigeants compétents 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 la responsabilité, l'expérience et la performance des dirigeants.

Le salaire de base fait l'objet d'une révision annuelle en fonction de la performance individuelle de chaque dirigeant, 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

Un RIA concurrentiel permet à la Société de rémunérer les dirigeants pour 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 financiers et commerciaux et de seuils de rendement annuels. Si les seuils de performance ne sont pas atteints, il n'y a pas de montant minimum payable au titre du RIA et les dirigeants ne reçoivent rien. Le paiement maximum pour les dirigeants représente un pourcentage de leur salaire de base qui augmente en fonction de leurs responsabilités; le paiement maximum pour les Hauts dirigeants visés est de 100 % du salaire de base, à l'exception du président et du chef de la direction, lequel se voit appliquer un taux de 160 % du salaire de base. Le montant de versement cible est fixé à 75 % du montant maximal pour tous les Hauts dirigeants visés y compris pour le président et chef de la direction; les versements maximaux sont donc plafonnés à 133 % du versement cible. Cela permet de mettre l'accent sur l'atteinte du maximum en termes de performance par rapport aux objectifs financiers et commerciaux sans rémunérer excessivement les dépassements d'objectifs. Sauf approbation du Conseil d'administration ou, le cas échéant, le comité des ressources humaines, aucune somme n'est payable aux termes du RIA si les seuils de rendement minimum ou les objectifs ne sont pas atteints. Exceptionnellement, 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 pour cent (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 2023 » à la page 44 de la présente Circulaire;
- ii) des objectifs divisionnaires fixés en fonction de la contribution et des ventes budgétées des divisions alimentaires et de pharmacie de la Société; et
- iii) des objectifs financiers ou commerciaux de nature stratégique 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 RIA de tous les Hauts dirigeants visés, des dirigeants et de la plupart des cadres éligibles aux primes comprend des objectifs relatifs au plan de responsabilité d'entreprise de la Société (ESG).

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 les primes maximales et cibles totales.

Nom et poste principal	Pourcentage du salaire de base versé si atteinte ou dépassement du seuil maximal				Pourcentage du salaire de base versé si atteinte de la cible
	Objectifs corporatifs	Objectifs divisionnaires	Objectifs personnels ou sectoriels	Total	Total
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	100 %	30 %	30 %	160 %	120 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	50 %	30 %	20 %	100 %	75 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats	50 %	30 %	20 %	100 %	75 %
Marc Giroux Vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation	30 %	50 %	20 %	100 %	75 %
Jean-Michel Coutu Président, Groupe Jean Coutu	30 %	50 %	20 %	100 %	75 %

Chaque année, de nouveaux objectifs de performance (corporatifs, divisionnaires et stratégiques ou sectoriels) par rapport au RIA sont fixés à un niveau élevé mais atteignable; ils sont généralement exprimés sous la forme d'un maximum à atteindre ou, dans certains cas, d'un minimum et d'un maximum. Lorsqu'un minimum et un maximum sont fixés, ils peuvent soit représenter des niveaux de performance à atteindre pour le paiement (versement à l'échéance où, par exemple, l'atteinte du premier niveau de performance donne droit à 50 % du paiement et l'atteinte ou le dépassement du deuxième niveau de performance donne droit à 100 % du paiement), soit permettre un paiement proportionnel entre un minimum et 100 % du paiement. Dans tous les cas, il n'y a aucun paiement en dessous du

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME

Le RILT est composé du Régime d'options et du Régime d'UAR. Les UAR représentent plus de 60 % de l'ensemble du RILT. Un RILT concurrentiel permet à la Société de rémunérer les dirigeants pour une performance soutenue à long terme et d'aligner leur rémunération sur la création de valeur économique à long terme pour la Société et ses actionnaires. Le RILT contribue également 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 peuvent être

Régime d'Options

Le nombre d'Actions sous-jacentes à chaque Option attribuée se calcule en fonction de la formule suivante : (point de référence de la classe salariale du Haut dirigeant visé ou salaire de base pour le président et chef de la direction, X valeur de la rémunération cible) ÷ (cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi d'Options X facteur de valeur de la rémunération de 15 %).

La valeur de la rémunération cible des 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'une valeur de rémunération égale à 100 % de son salaire de base; et
- ii) le nombre d'Actions sous-jacentes aux Options octroyées aux autres Hauts dirigeants visés est établi selon une valeur de

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. Le comité des ressources humaines revoit chaque année les indicateurs de performance et les objectifs du Régime d'UAR afin de favoriser le plus haut niveau de performance tout en s'assurant que ces indicateurs de performance et objectifs soient réalistes et atteignables pour éviter une prise de risque excessive.

Actuellement, les UAR sont basées sur deux (2) indicateurs de performance : le RCP ajusté et le CBA relatif. Le RCP ajusté et le CBA sont mesurés sur la base du bénéfice net ajusté*.

Chaque année, trois (3) objectifs de performance RCP ajusté et deux (2) objectifs de performance CBA sont déterminés par le comité des ressources humaines et approuvés par le Conseil d'administration. Ces cinq (5) objectifs

pourcentage minimum fixé. 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 tout en veillant à ce que ces objectifs demeurent réalistes et atteignables afin d'éviter toute prise de risque excessive.

Plus de détails sur les primes payées en vertu du RIA apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement annuel pour l'exercice financier 2023 » à la page 44 de la présente Circulaire.

exercées par tranches cumulatives de 20 % chaque année. 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 fixés.

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. 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.

rémunération égale à 35 % du point de référence de leur classe salariale. Les classes salariales sont révisées de temps à autre.

Afin de déterminer la juste valeur d'attribution pour fins de rémunération de tout octroi régulier d'Options, la Société utilise depuis 2021 un facteur de valeur de la rémunération de 15 % du prix d'exercice de chaque Option (qui est égal au cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi). 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 même si elle ne correspond pas exactement à la valeur Black-Scholes déclarée à la note 16 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2023.

de performance annuels sont cumulés à 15 objectifs de performance sur le cycle de performance de trois (3) ans de chaque UAR.

Le nombre d'objectifs de performance des UAR atteints sur 15 au cours du cycle de performance de trois (3) ans déterminera le niveau de paiement des UAR. Il y a trois (3) niveaux de paiement. L'atteinte de chaque niveau de paiement est déterminée de la façon suivante à la fin de la période de performance :

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

Si le Niveau 1 n'est pas atteint à la fin de la période de performance, les détenteurs d'UAR ne recevront pas de paiement pour l'octroi en question.

Le tableau suivant indique les objectifs de performance devant être atteints au cours des trois (3) derniers exercices financiers :

2023	2022	2021
RCP ajusté plus élevé que 13,50 %	RCP ajusté plus élevé que 12,25 %	RCP ajusté plus élevé que 12,25 %
RCP ajusté plus élevé que 14,00 %	RCP ajusté plus élevé que 12,75 %	RCP ajusté plus élevé que 12,75 %
RCP ajusté plus élevé que 14,50 %	RCP ajusté plus élevé que 13,25 %	RCP ajusté plus élevé que 13,25 %
CBA plus élevée que celle de Les Compagnies Loblaw Limitée	CBA plus élevée que celle de Les Compagnies Loblaw Limitée	CBA plus élevée que celle de Les Compagnies Loblaw Limitée
CBA plus élevée que celle de Empire Company Limited	CBA plus élevée que celle de Empire Company Limited	CBA plus élevée que celle de Empire Company Limited

En 2023, le Conseil d'administration de la Société, sur recommandation du comité des ressources humaines, a augmenté les niveaux cibles du RCP ajusté de la Société par rapport à ceux fixés en 2022 afin de prendre en considération la hausse des bénéfices prévus et l'allocation des capitaux similaire aux années précédentes.

Il est à noter que le nombre d'UAR octroyées est calculé en fonction d'un pourcentage du point de référence de la classe salariale du Haut dirigeant visé divisé par le cours de clôture de l'Action généralement 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 41 de la présente Circulaire).

Afin de déterminer la juste valeur d'attribution pour fins 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 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 55 de la présente Circulaire et sous la rubrique « Régime d'unités d'actions au rendement (Régime d'UAR) » à la

page 57 de la présente Circulaire. Plus de détails sur les octrois d'Options et d'UAR en 2023 apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice financier 2023 » à la page 47 de la présente Circulaire.

CONTRATS D'EMPLOI

Le président et chef de la direction, monsieur Eric R. La Flèche, et le vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats, monsieur Carmine Fortino, 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, chaîne d'approvisionnement nationale et achats.

Le contrat d'emploi de monsieur La Flèche a été amendé en 2021 pour préciser que, dans le contexte du changement de la formule déterminant le nombre d'Actions visée par chaque Option, sa valeur de rémunération cible en vertu du régime d'Options de la Société demeure égale à 100 % de son salaire de base. Cette modification n'a pas changé sa rémunération à base d'Option.

Le contrat d'emploi de monsieur La Flèche a été modifié en 2023 à la suite d'une étude de marché détaillée, utilisant le groupe de référence de la Société qui est exclusivement composé de sociétés canadiennes, effectuée par le conseiller en rémunération du Conseil d'administration pour tous les membres de la haute direction visés, à la demande du comité des ressources humaines. Le comité des ressources humaines a recommandé au Conseil d'administration d'apporter deux (2) modifications à la structure de rémunération du président et chef de la direction, lesquelles ont été

approuvées par le Conseil d'administration : 1) la portion d'intéressement à long terme a été augmentée par des changements dans les paiements d'UAR aux niveaux 1, 2 et 3, passant de 90 %, 120 % et 150 % du salaire de base à 100 %, 200 % et 300 % du salaire de base respectivement; aucun changement n'a été apporté à la portion Option du RILT, et 2) la cible et le maximum du RIA ont été réalignés sur ceux des autres membres de la haute direction afin de fournir à tous les hauts dirigeants des paiements symétriques par rapport à leur cible et à leur maximum respectifs, passant de 105 % à 120 % pour la cible et de 150 % à 160 % pour le maximum. Ces modifications ont repositionné la rémunération directe totale cible du président et chef de la direction (à l'exclusion du régime de retraite, des avantages sociaux et des avantages accessoires) à 5,5 millions \$, ce qui est plus près, mais toujours inférieur, au 50^e percentile du groupe de référence, qui est de 6,9 millions \$, tout en continuant à surindexer en termes de rémunération à risque et à reconnaître sa performance constante en tant que l'un des chefs de la direction ayant la plus longue durée de service dans le groupe de référence.

Le contrat de travail de M. Fortino a été modifié en 2023 pour tenir compte de sa nomination au poste de vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats. Selon le contrat d'emploi de monsieur Fortino, les octrois d'Options et d'UAR suivent la politique normale d'octroi de la Société, bien que M. Fortino ait reçu une attribution spéciale d'UAR en 2023 en reconnaissance de son soutien lors de la transition de la direction qui a eu lieu au cours de l'exercice financier.

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 » à la page 40 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 59 de la présente Circulaire.

AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES ACCESSOIRES

Des avantages sociaux et des avantages accessoires concurrentiels permettent à la Société de soutenir la santé et le bien-être des dirigeants. Cela contribue également à la rétention des dirigeants. Les Hauts dirigeants visés bénéficient 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 de 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.

RÉGIMES DE RETRAITE

Les régimes de retraite concurrentiels permettent à la Société d'offrir aux dirigeants une sécurité financière après la retraite et de reconnaître leur contribution tout au long de leur carrière au sein de la Société. Ils contribuent également à la rétention des dirigeants. 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 à compter du 1^{er} janvier 2017 est alors 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 un (1) million \$ 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.

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^{er} 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. Malgré ce qui précède, et uniquement relativement à ses années de service créditées antérieures au 1^{er} septembre 2022 compte tenu de son service antérieur au Groupe Jean Coutu, le mode normal de service de la rente de monsieur Coutu est une rente viagère comportant une garantie de 60 versements mensuels et réversible à 60 % au conjoint, et la rente qui lui est payable à la retraite anticipée est réduite de 5/12 de un pourcent (1 %) pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où il atteint l'âge de 60 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. En outre, pour le service crédité à compter du 1^{er} janvier 2023, le calcul de la rente du Régime de pensions du Canada tient compte de l'amélioration qui a été apportée à ce régime en 2019. 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.

Les prestations de retraite de messieurs Thibault, Giroux et Coutu 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 visé 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

5.11 Détenion 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.

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 (1,5) 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 détenion minimale doit être remplie au plus tard sept (7) ans suivant la date où les dirigeants reçoivent leur premier octroi d'Option ou d'UAR ou trois (3) ans suivant l'entrée en fonction du dirigeant à son poste actuel si ce dernier occupait auparavant un poste de direction au sein de la Société comportant une exigence de détenion minimale d'actions moindre. 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 détenion minimale. 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 dirigeant; 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. La Société est d'avis qu'il est raisonnable de compter une partie des UAR octroyées mais non encore acquises détenues par chaque dirigeant puisque les UAR sont des équivalents d'Actions et la détermination du nombre d'UAR est basée sur une estimation des objectifs atteints au moment de cette détermination, ce qui permet une détermination réaliste de ce que sera au final la valeur de l'actionariat de chaque dirigeant. Dans tous les cas, tous les Hauts dirigeants visés, à l'exception de monsieur Jean-Michel Coutu, détiennent suffisamment d'Actions pour satisfaire à leur obligation de détenion minimale, sans tenir compte des UAR.

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 la fin de l'emploi. Quant aux autres Hauts dirigeants visés, cette période de détenion après la fin de l'emploi 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 détenion.

Nom	Exigence de détenion minimale	Valeur des titres détenus à la fin de l'exercice financier ⁽¹⁾	Valeur des titres exprimée en multiple du salaire de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée ou date d'échéance pour l'atteindre
Eric R. La Flèche	5 x salaire de base	21 817 881 \$	20,55	✓
François Thibault	2 x salaire de base	2 729 475 \$	4,64	✓
Carmine Fortino	2 x salaire de base	2 727 359 \$	4,31	✓
Marc Giroux	2 x salaire de base	2 331 276 \$	3,45	✓
Jean-Michel Coutu	2 x salaire de base	526 228 \$	1,11	31 janvier 2026

Notes :

(1) Valeur calculée en utilisant le cours de clôture en vigueur le 29 septembre 2023 (70,54 \$).

(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 2023 » à la page 51 de la présente Circulaire.

Le tableau suivant présente la valeur monétaire de l'avoire fondé sur des titres de capitaux propres de la Société de chaque Haut dirigeant visé, selon le cours de clôture en vigueur le 29 septembre 2023 (70,54 \$). 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 52 de la présente Circulaire.

Nom	Valeur des Actions détenues (\$)	Valeur des Options dans le cours non exercées (\$)		Valeur des UAR non-acquises (\$) ⁽¹⁾	Total (\$)
		Acquises	Non-acquises		
Eric R. La Flèche	19 342 632	8 150 744	4 601 427	4 950 497	37 045 301
François Thibault	1 983 867	1 590 121	905 213	1 491 216	5 970 417
Carmine Fortino	1 767 662	963 006	929 254	1 919 393	5 579 315
Marc Giroux	1 371 580	454 578	701 582	1 919 393	4 447 133
Jean-Michel Coutu	99 461	130 800	284 465	853 534	1 368 260

Note :

- (1) La valeur des UAR non-acquises a été déterminée en utilisant le Niveau 2 qui constitue le niveau cible.

5.12 Décisions concernant la rémunération pour l'exercice financier 2023

FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE FINANCIER 2023

L'exercice 2023 a compté 53 semaines, contre 52 semaines en 2022.

La Société a obtenu de solides résultats financiers en 2023.

Pour la première fois de l'histoire de la Société, le chiffre d'affaires de l'année a dépassé les 20 milliards \$ et le bénéfice net a atteint 1 milliard \$. Le chiffre d'affaires a atteint 20 724,6 millions \$ pour l'exercice financier 2023, soit une hausse de 9,7 % par rapport au 18 888,9 millions \$ de l'exercice financier 2022. En excluant la 53^e semaine de l'exercice financier 2023, le chiffre d'affaires a augmenté de 7,6 %.

L'exercice financier 2023 a subi un impact défavorable de 36,3 millions \$ de pertes de profits estimées et de coûts directs liés à un conflit de travail dans 27 magasins Metro de la région du Grand Toronto qui a duré un peu plus de cinq (5) semaines au quatrième trimestre. La Société n'a pas ajusté ses bénéfices pour tenir compte de l'impact de la grève.

Le bénéfice net pour l'exercice financier 2023 a été de 1 018 millions \$ en hausse de 19,9 % par rapport à l'exercice précédent, et le bénéfice net dilué par action a été de 4,35 \$, soit une hausse de 23,9 %. Le bénéfice net ajusté* pour l'exercice financier 2023 s'est élevé à 1 006,6 millions \$, en hausse de 9,2 % par rapport à 2022, et le bénéfice net dilué par action ajusté* s'est élevé à 4,30 \$, soit une hausse de 12,6 %. La 53^e semaine a eu un impact favorable de 27 millions \$ nets d'impôts, soit 0,12 \$ par action.

Les ventes de produits alimentaires ont été fortes, tirées par l'inflation et une bonne performance de nos enseignes d'escompte. Les équipes de la

Société ont travaillé avec diligence dans un contexte d'inflation élevée pour offrir de la valeur aux clients grâce à des prix quotidiens concurrentiels, à la croissance des ventes de marques privées et à des stratégies promotionnelles efficaces.

La performance de la division de la pharmacie a également été forte au cours de l'exercice financier 2023, grâce à de solides ventes de médicaments sur ordonnance ainsi qu'à de fortes augmentations des ventes dans la section commerciale, principalement des médicaments en vente libre, des produits cosmétiques et des produits de santé et de beauté.

L'entreprise a bien progressé dans ses initiatives stratégiques, notamment celles relatives à la chaîne d'approvisionnement, à la fidélisation et aux enjeux ESG.

Les investissements soutenus de la Société dans son réseau de vente au détail et dans la modernisation de sa chaîne d'approvisionnement la placent en bonne position pour atteindre ses objectifs de croissance à long terme. Les investissements en capital ont totalisé 680 millions \$ au cours de l'exercice financier 2023. Une étape clé a été franchie au quatrième trimestre avec le démarrage du nouveau centre automatisé de pointe pour les produits frais et congelés au nord de Montréal.

La Société a également lancé avec succès son programme de fidélisation MOI, une évolution du programme metro&moi, qui est maintenant offert chez Metro, Super C, Première Moisson, Jean Coutu et Brunet.

SALAIRE DE BASE POUR L'EXERCICE FINANCIER 2023

Le salaire de base de chacun des Hauts dirigeants visés, incluant le président et chef de la direction, a été déterminé selon les facteurs mentionnés à la rubrique « Salaire de base », à la page 39 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 2023

En établissant ses objectifs d'entreprise pour l'exercice financier 2023, un exercice financier de 53 semaines, la Société a préparé un budget tenant compte de l'environnement post-COVID-19, de l'augmentation de l'inflation et de l'impact de ses importants investissements dans la chaîne

d'approvisionnement. Dans ce contexte, la Société a établi des cibles élevées pour toutes les divisions.

La structure du RIA est demeurée comparable aux années précédentes, incluant des objectifs relatifs au plan de responsabilité d'entreprise de la Société (ESG) pour tous les Hauts dirigeants visés, les membres de la haute direction et la plupart des cadres éligibles à une prime de la Société. Cet objectif, lequel comprend des objectifs en matière d'achat responsable, d'environnement, d'équité, de diversité et d'inclusion, de collègues et de communautés, vaut au moins 10 % de la portion sectorielle du boni des Hauts dirigeants visés.

La Société a dépassé le seuil maximal de l'ensemble de ses objectifs corporatifs et de la plupart de ses objectifs divisionnaires pour l'exercice financier 2023. Le comité des ressources humaines a recommandé au Conseil d'administration et le Conseil d'administration a accepté la recommandation du comité des ressources humaines que les montants du

RIA en lien avec les objectifs financiers corporatifs soient payés au seuil maximal pour tous les Hauts dirigeants visés, y compris le président et chef de la direction et que les objectifs financiers divisionnaires soient payés en fonction du niveau de performance atteint. La plupart des objectifs personnels et sectoriels des Hauts dirigeants visés ont été atteints ou partiellement atteints et, à la lumière de ce qui précède, le comité des ressources humaines, tel qu'il l'a parfois fait dans les années précédentes, a acquiescé à un ajustement mineur à un objectif stratégique ou sectoriel ayant été substantiellement atteint par un Haut dirigeant visé. Aucun ajustement positif à la rémunération des autres Hauts dirigeants visés y compris à la rémunération du président et chef de la direction n'a été fait. Pour plus d'information sur cet ajustement, veuillez vous référer à la rubrique « Ajustements », à la page 46 de la présente Circulaire.

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 au bénéfice net annuel ajusté ainsi que les résultats atteints pour l'exercice financier 2023.

Nom	Bénéfice net ajusté*			
	Seuil 918,3M\$ 96 % du budget	Cible 956,6 M\$ 100 % du budget	Maximum 985,3 M\$ 103 % du budget	Résultats atteints 1006,6 M\$
Eric R. La Flèche	40 %	75 %	100 %	100 %
François Thibault	20 %	38 %	50 %	50 %
Carmine Fortino	20 %	38 %	50 %	50 %
Marc Giroux	12 %	23 %	30 %	30 %
Jean-Michel Coutu	12 %	23 %	30 %	30 %

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 objectifs divisionnaires ainsi que les résultats atteints pour l'exercice financier 2023. 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 96 % du budget	Cible 100 % du budget	Maximum ⁽¹⁾ 103 % du budget ⁽²⁾	Résultats atteints
Eric R. La Flèche	12 %	23 %	30 %	27 %
François Thibault	12 %	23 %	30 %	27 %
Carmine Fortino	12 %	23 %	30 %	27 %
Marc Giroux	20 %	38 %	50 %	42 %
Jean-Michel Coutu	20 %	38 %	50 %	50 %

Notes :

- (1) Si le maximum est dépassé, les Hauts dirigeants visés recevront un boni représentant le même pourcentage de leur salaire de base que si le maximum avait été atteint.
- (2) 104 % pour la division de l'Ontario

Objectifs stratégiques ou sectoriels

Les Hauts dirigeants visés peuvent toucher une prime allant jusqu'à un maximum variant entre 20 % et 30 % de leur salaire de base pour l'atteinte de tous leurs objectifs stratégiques ou sectoriels.

Le tableau qui suit décrit le pourcentage du salaire de base constituant la prime que chaque Haut dirigeant visé toucherait si la cible ou l'ensemble de leurs objectifs stratégiques ou sectoriels étaient atteints ainsi que les résultats atteints qui incluent les ajustements mineurs tels que décrits plus en détails dans la section suivante. Les objectifs stratégiques ou sectoriels comprennent divers indicateurs clés de performance, objectifs stratégiques

ou commerciaux relatifs au secteur spécifique dont le Haut dirigeant visé est responsable, tels que : l'atteinte et le dépassement des objectifs de gains de parts de marché, de contribution, de satisfaction de la clientèle et de réduction des coûts, la réussite de la mise en œuvre de la stratégie visant la chaîne d'approvisionnement ou de la stratégie numérique, de la planification de la relève, des objectifs de responsabilité d'entreprise (ESG) et de la réussite d'autres initiatives opérationnelles importantes. Pour des raisons de confidentialité plus amplement décrites à la fin de la présente rubrique, la Société ne divulgue pas plus de détails sur ces objectifs.

Nom	Cible	Maximum	Résultats atteints
Eric R. La Flèche	23 %	30 %	26 %
François Thibault	15 %	20 %	17 %
Carmine Fortino	15 %	20 %	17 %
Marc Giroux	15 %	20 %	15 %
Jean-Michel Coutu	15 %	20 %	15 %

Ajustements

Le comité des ressources humaines, sur recommandation du président et chef de la direction, a accordé à un Haut dirigeant visé un ajustement positif à sa rémunération en vertu du RIA à l'égard d'un objectif stratégique ou sectoriel totalisant 10 125 \$ puisque le comité des ressources humaines a déterminé que cet objectif avait été substantiellement atteint. Aucun ajustement positif au RIA des autres Hauts dirigeants visés, y compris au RIA du président et chef de la direction, n'a été fait.

Compte tenu du niveau de paiement du RIA des autres Hauts dirigeants visés et de l'environnement dans lequel la Société a fonctionné tout au long

de l'année, monsieur La Flèche a demandé, et le Conseil a approuvé, un ajustement à la baisse de sa prime de 153 % à 140 % du salaire de base, ou de 96 % à 87,5 % de sa prime maximale, ce qui se traduit par un paiement de RIA de 1 498 000 \$ pour l'exercice 2023, près de son paiement de RIA pour l'exercice 2022, au lieu du paiement de 1 639 882 \$ indiqué dans le tableau ci-dessous.

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 2023 :

Nom	Prime cible en % du salaire de base	Prime maximale en % du salaire de base	Prime gagnée en % du salaire de base	Prime gagnée (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	120 %	160 %	153 %	1 639 882 ⁽²⁾
François Thibault	75 %	100 %	94 %	561 240
Carmine Fortino	75 %	100 %	94 %	599 743
Marc Giroux	75 %	100 %	86 %	583 200
Jean-Michel Coutu	75 %	100 %	95 %	450 538

Notes :

- (1) La prime est calculée en fonction du salaire de base en vigueur le 1^{er} janvier 2023 ou par la suite, si des ajustements sont apportés au salaire en cours d'année.
- (2) 1 498 000 \$ a été payé.

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 stratégiques ou sectoriels sont alignés sur les principales priorités de la division et consistent en des cibles financières et des projets spécifiques 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 divulguera pas d'autres

informations sur les objectifs divisionnaires et stratégiques 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 totale relié à des objectifs non divulgués pour l'exercice financier 2023 est le suivant pour chacun des Hauts dirigeants visés :

Nom et poste principal	Pourcentage de la rémunération totale attribuable aux objectifs non divulgués
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	9,4 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	13,0 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats	11,6 %
Marc Giroux Vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation	12,4 %
Jean-Michel Coutu Président, Groupe Jean Coutu	16,3 %

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME POUR L'EXERCICE FINANCIER 2023

Les attributions d'Options et d'UAR octroyées au cours de l'exercice financier 2023 ont été déterminées selon les facteurs décrits à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 40 de la présente Circulaire.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés, le pourcentage du point de référence de la classe salariale ou, dans le cas du

président et chef de la direction, 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 2023. Les UAR ont été octroyées aux Hauts dirigeants visés le 26 janvier 2023 et le niveau atteint sera déterminé en janvier 2026 au moment où elles seront acquittées.

Nom	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
	% du salaire ⁽¹⁾	Nombre d'UAR ⁽²⁾	Valeur (\$) ⁽³⁾	% du salaire ⁽¹⁾	Nombre d'UAR ⁽²⁾	Valeur (\$) ⁽³⁾	% du salaire ⁽¹⁾	Nombre d'UAR ⁽²⁾	Valeur (\$) ⁽³⁾
Eric R. La Flèche	100 %	14 400	1 068 336	200 %	28 800	2 136 672	300 %	43 300	3 212 427
François Thibault	50 %	4 040	299 728	75 %	6 070	450 333	100 %	8 090	600 197
Carmine Fortino ⁽⁴⁾	50 %	8 080	599 455	75 %	12 140	900 667	100 %	16 180	1 200 394
Marc Giroux ⁽⁵⁾	50 %	8 080	599 455	75 %	12 140	900 667	100 %	16 180	1 200 394
Jean-Michel Coutu	50 %	4 040	299 728	75 %	6 070	450 333	100 %	8 090	600 197

Notes :

- (1) Pourcentage du point de référence 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 26 janvier 2023 (74,19 \$).
- (4) Ce nombre comprend une attribution spéciale de 4 040 UAR en reconnaissance du soutien de M. Fortino lors de la transition de la direction qui a eu lieu au cours de l'exercice financier.
- (5) Ce nombre comprend une attribution spéciale de 4 040 UAR en reconnaissance de la nomination de M. Giroux au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation.

Les UAR octroyées en 2021, et qui seront payées en 2024, ont atteint le Niveau 2.

Le tableau suivant présente pour chacun des Hauts dirigeants visés les détails quant aux octrois d'Options pour l'exercice financier 2023 :

Nom	Date de l'attribution	Titres sous-jacents	Prix d'exercice	Valeur des Options (\$) ⁽¹⁾	Date d'expiration
Eric R. La Flèche	9 décembre 2022	89 200	77,75 \$	1 040 295	8 décembre 2029
François Thibault	9 décembre 2022	18 000	77,75 \$	209 925	8 décembre 2029
Carmine Fortino	9 décembre 2022	18 000	77,75 \$	209 925	8 décembre 2029
Marc Giroux ⁽²⁾	9 décembre 2022	36 000	77,75 \$	419 850	8 décembre 2029
Jean-Michel Coutu	9 décembre 2022	18 000	77,75 \$	209 925	8 décembre 2029

Notes :

- (1) Valeur égale à 15 % du résultat obtenu en multipliant le nombre d'Actions sous-jacentes par le cours de clôture de l'Action le jour de négociation précédant la date de l'octroi soit 77,75 \$. Pour plus de détails sur la méthode de calcul, se référer à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 40 de la présente Circulaire.
- (2) Ce nombre comprend une attribution spéciale de 18 000 Options en reconnaissance de la nomination de M. Giroux au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation.

5.13 Tableau rétrospectif de la rémunération

Le tableau ci-dessous compare la rémunération directe totale accordée au président et chef de la direction au cours de chacune des cinq (5) dernières années à la valeur réelle de cette rémunération au 30 septembre 2023, illustrant la façon dont le prix du marché influe sur ce que le président et chef de la direction gagne réellement au fil du

temps. Le deuxième tableau montre également la valeur réelle au 30 septembre 2023 pour 100 \$ de rémunération accordée chaque année, et la compare à la valeur gagnée par les actionnaires au cours de la même période.

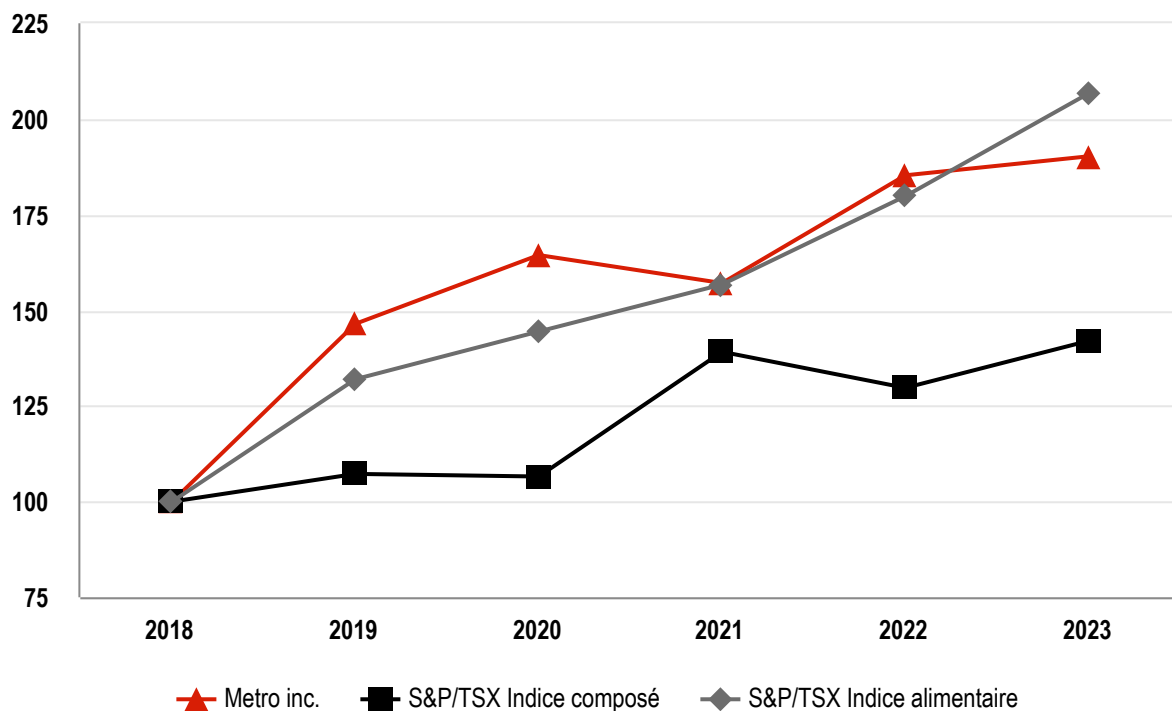
Année	Rémunération directe totale accordée/ rémunération cible au cours de l'exercice (a+b+d+f)	Salaire de base (a)	RIA		UAR		Options		Valeur de la rémunération directe totale actuelle au 30 septembre 2023 (a+c+e+g)
			Cible (b)	Réalisé (c)	Octroyées (d)	Réalisée/Réalisable (e)	Octroyées (f)	Réalisable (g)	
2019	4 249 713 \$	1 000 000 \$	1 050 000 \$	1 393 800 \$	1 200 103 \$	1 704 040 \$	999 610 \$	2 422 756 \$	6 520 596 \$
2020	4 249 675 \$	1 000 000 \$	1 050 000 \$	1 430 000 \$	1 200 160 \$	1 620 027 \$	999 515 \$	1 195 836 \$	5 245 863 \$
2021	4 323 487 \$	1 014 231 \$	1 064 943 \$	1 289 076 \$	1 223 967 \$	1 543 415 \$	1 020 346 \$	1 775 360 \$	5 622 082 \$
2022	4 408 473 \$	1 034 231 \$	1 085 943 \$	1 483 040 \$	1 248 000 \$	1 375 530 \$	1 040 299 \$	852 \$	4 745 089 \$
2023	5 530 967 \$	1 070 000 \$	1 284 000 \$	1 498 000 \$	2 136 672 \$	2 031 552 \$	1 040 295 \$	— \$	4 599 552 \$

Année	Rémunération directe totale accordée/ rémunération cible au cours de l'exercice financier	Valeur de la rémunération directe totale actuelle au 30 septembre 2023	Valeur de 100 \$ de rémunération accordée/ rémunération cible au 30 septembre 2023	Valeur de 100 \$ investis par les actionnaires au premier jour de l'exercice financier
2019	4 249 713 \$	6 520 596 \$	153 \$	190 \$
2020	4 249 675 \$	5 245 863 \$	123 \$	130 \$
2021	4 323 487 \$	5 622 082 \$	130 \$	116 \$
2022	4 408 473 \$	4 745 089 \$	108 \$	121 \$
2023	5 530 967 \$	4 599 552 \$	83 \$	103 \$

5.14 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

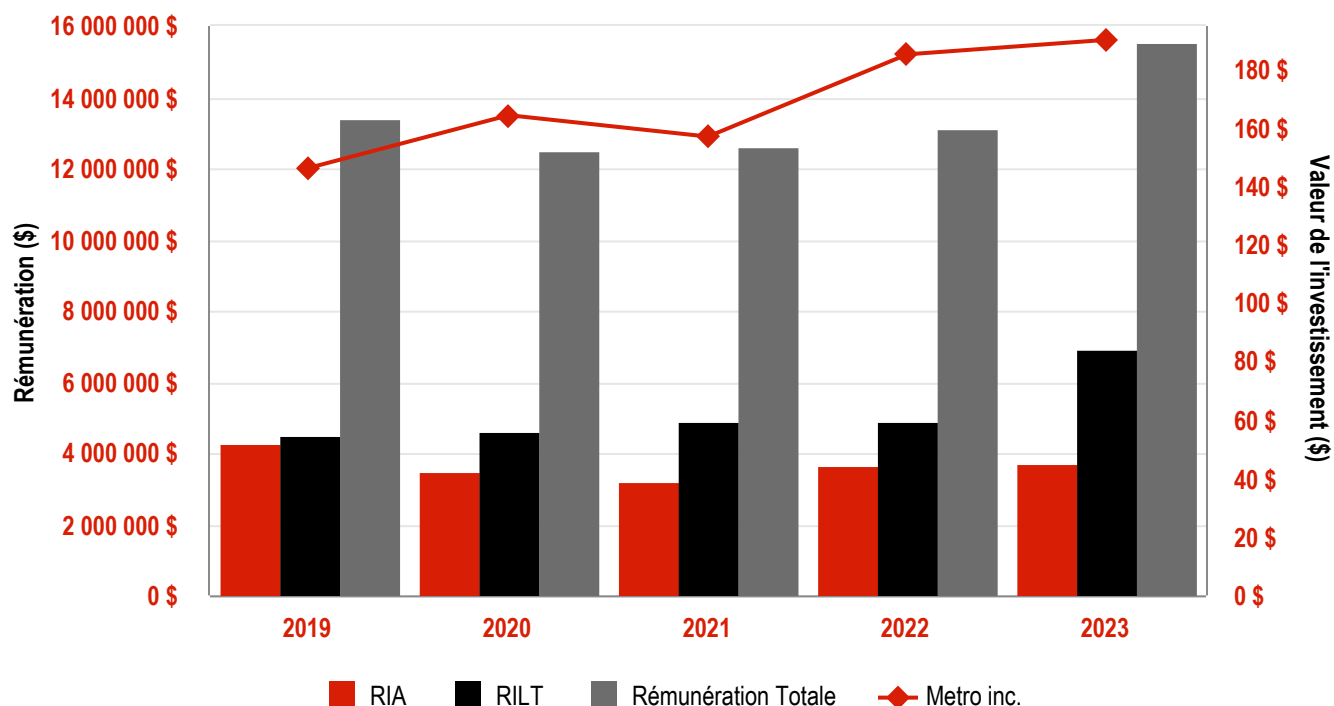
alimentaire S&P/TSX pour la période du 29 septembre 2018 au 30 septembre 2023.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Metro inc.	100,00	146,46	164,43	157,11	185,27	190,24
S&P/TSX Indice composé	100,00	107,24	106,56	139,15	129,73	142,02
S&P/TSX Indice alimentaire	100,00	131,99	144,45	156,74	179,83	206,69

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 visés¹ pour la période de 2019 à 2023.

Il est basé sur les tableaux sommaires de la rémunération tels qu'ils figurent dans chacune des circulaires de la Société pour les années 2019 à 2023.



Le tableau suivant présente la rémunération annuelle totale et les données annuelles relatives au rendement des actionnaires utilisées dans le graphique ci-dessus. Il indique également les taux de croissance de la rémunération et du rendement pour l'actionnaire.

	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération totale (\$)	13 404 121	12 510 821	12 642 663	13 154 486	15 544 063
Taux de croissance annuel de la rémunération (%)	—	(7,9)	1,0	4,0	18,2
Rendement annuel des actionnaires (\$)	146,46	164,43	157,11	185,27	190,24
Taux de croissance du rendement des actionnaires (%)	—	12,3	(4,4)	17,9	2,6

Comme le montrent le graphique et le tableau ci-dessus, le rendement annuel pour les actionnaires a augmenté plus rapidement que la rémunération au cours des exercices 2020 et 2022, alors qu'il a augmenté moins rapidement que la rémunération au cours des exercices 2021 et 2023.

L'augmentation de la rémunération au cours de l'exercice 2023 est principalement attribuable aux éléments suivants : i) les attributions spéciales en vertu du RILT accordées à M. Giroux en reconnaissance de sa nomination au poste de vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation au cours de l'exercice 2023 et à M. Fortino en reconnaissance de son soutien lors de la transition de la direction qui a eu lieu au cours de l'exercice; ii) une augmentation du salaire de M. Giroux à la suite de sa nomination; et iii) une augmentation du nombre d'UAR attribuées à M. La Flèche à la suite du repositionnement de sa rémunération cible totale.

La rémunération globale versée aux Hauts dirigeants visés durant l'exercice financier 2023 a représenté 1,53 % du bénéfice net et 0,10 % de la capitalisation boursière.

Entre l'exercice 2019 et l'exercice 2023, la rémunération annuelle totale des Hauts dirigeants visés est passée de 13,4 millions de dollars à 15,5 millions \$, tandis que le prix de l'action a augmenté de 57,91 \$ à 70,54 \$. Au cours de cette période, la rémunération a augmenté à un taux de 15,9 %, tandis que le rendement des actionnaires a augmenté de 21,8 %.

Plus de détails quant aux éléments composant la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés apparaissent dans la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 51 de la présente Circulaire.

¹ Le graphique ne tient pas compte de la rémunération de M. François J. Coutu qui était un Haut dirigeant visé durant l'exercice 2019 et qui a pris sa retraite en 2019, dont la rémunération au cours de la période 2018 – 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 la Transaction; 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 2023

6.1 Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau ci-dessous présente la rémunération des Hauts dirigeants visés pour les exercices financiers terminés le 30 septembre 2023, le 24 septembre 2022 et le 25 septembre 2021.

Nom et poste principal	Exercice financier	Salaire (\$) ⁽¹⁾	Attributions à base d'Actions (\$) ⁽²⁾	Attributions à base d'Options (\$) ⁽³⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions / Plans incitatifs annuels (\$)	Valeur du plan de retraite (\$) ⁽⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾	Rémunération totale (\$)
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	2023	1 061 923	2 136 672	1 040 295	1 498 000 ⁽⁶⁾	368 000	5 477	6 110 367
	2022	1 034 231	1 248 000	1 040 299	1 483 040	549 000	5 504	5 360 074
	2021	1 014 231	1 223 967	1 020 346	1 289 076	466 000	5 287	5 018 907
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	2023	587 761	450 333	209 925	561 240	198 000	3 131	2 010 390
	2022	550 591	449 920	210 133	526 258	153 000	2 983	1 892 885
	2021	537 948	449 758	209 775	487 881	158 000	2 858	1 846 220
Garmine Fortino Vice-président exécutif, chaîne d'approvisionnement nationale et achats	2023	632 081	900 667	209 925	599 743	94 000	2 945	2 439 360
	2022	613 878	449 920	210 133	597 490	151 000	3 259	2 025 680
	2021	600 247	449 758	209 775	495 538	169 000	3 126	1 927 444
Marc Giroux ⁽⁷⁾ Vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation	2023	675 000	900 667	419 850	583 200	506 000	3 690	3 088 407
	2022	538 462	449 920	210 133	524 425	245 000	3 039	1 970 979
	2021	508 846	449 758	209 775	504 900	380 000	2 815	2 056 094
Jean-Michel Coutu ⁽⁸⁾ Président, Groupe Jean Coutu	2023	474 015	450 333	209 925	450 538	308 000	2 728	1 895 539
	2022	369 857	179 840	80 070	238 019	115 000	644	983 431
	2021	333 928	180 127	106 305	260 963	158 000	405	1 039 728

Notes :

- (1) Les salaires indiqués pour l'exercice financier 2023 ont été ajustés pour un exercice financier de 52 semaines pour des fins de comparaison puisque l'exercice financier 2023 était un exercice financier de 53 semaines. Les salaires réels payés par la Société pour l'exercice financier 2023 étaient 1 102 500 \$ pour M. La Flèche, 609 963 \$ pour M. Thibault, 655 870 \$ pour M. Fortino, 698 558 \$ pour M. Giroux et 491 298 \$ pour M. Coutu.
- (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 16 des états financiers consolidés de 2023. Le tableau de la section « Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice financier 2023 » à la page 47 de la présente Circulaire permet de déterminer la valeur comptable des UAR octroyées en 2023 (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. Par ailleurs, ces montants ne sont pas garantis et sont pleinement à risque. La valeur d'attribution des Options apparaissant dans le tableau ci-dessus a été déterminée en utilisant un facteur de rémunération de 15 % pour 2023, 2022 et 2021 alors que 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 16 des états financiers consolidés de 2023. La valeur comptable des Options octroyées en décembre 2022 pour l'exercice 2023 telle que déterminée selon le modèle Black-Scholes est établie à 13,22 \$ par Option alors que la juste valeur pour fins de divulgation de la rémunération de ces Options dans la présente Circulaire est établie à 11,66 \$ par Option.
- (4) Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023, pour l'exercice financier 2023, du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022, pour l'exercice financier 2022, et du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021, pour l'exercice financier 2021, 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 18 des états financiers consolidés de 2023.
- (5) Les montants représentent des primes d'assurance-vie payées par la Société au bénéfice des Hauts dirigeants visés. La valeur des avantages indirects n'excède pas pour chacun des Hauts dirigeants visés 50 000 \$ ou 10 % du total de son salaire de base annuel.
- (6) La prime gagnée est de 1 639 882 \$. Pour plus d'information sur cet ajustement, veuillez vous référer à la rubrique « Ajustements », à la page 46 de la présente Circulaire.
- (7) M. Giroux a été nommé vice-président exécutif et chef de l'exploitation – alimentation le 26 septembre 2022. Avant cette date, il occupait le poste de vice-président exécutif, chef de la division du Québec et commerce en ligne.
- (8) M. Coutu est devenu président du Groupe Jean Coutu le 26 septembre 2022. Avant cette date, il occupait le poste de vice-président principal et chef du réseau du Groupe Jean Coutu.

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 30 septembre 2023, 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 (\$) ⁽¹⁾			Attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽³⁾	Date d'acquisition
	Acquis	Non-acquis			Acquises	Non-acquises	Total			
Eric R. La Flèche	108 700	—	40,23	25 janv. 2024	3 294 697	—	3 294 697	21 880	1 543 415	28 janv. 2024
	87 440	21 860	41,16	30 janv. 2025	2 568 987	642 247	3 211 234	19 500	1 375 530	27 janv. 2025
	63 120	42 080	47,51	29 janv. 2026	1 453 654	969 102	2 422 756	28 800	2 031 552	26 janv. 2026
	35 120	52 680	56,92	10 déc. 2026	478 334	717 502	1 195 836	—	—	—
	24 320	97 280	55,94	27 janv. 2028	355 072	1 420 288	1 775 360	—	—	—
	—	110 400	62,82	8 déc. 2028	—	852 288	852 288	—	—	—
Total	318 700	413 500	—	—	8 150 744	4 601 427	12 752 171	70 180	4 950 497	—
François Thibault	21 700	—	40,23	25 janv. 2024	657 727	—	657 727	8 040	567 142	28 janv. 2024
	17 040	4 260	41,16	30 janv. 2025	500 635	125 159	625 794	7 030	495 896	27 janv. 2025
	11 580	7 720	47,51	29 janv. 2026	266 687	177 792	444 479	6 070	428 178	26 janv. 2026
	6 760	10 140	56,92	10 déc. 2026	92 071	138 107	230 178	—	—	—
	5 000	20 000	55,94	27 janv. 2028	73 000	292 000	365 000	—	—	—
	—	22 300	62,82	8 déc. 2028	—	172 156	172 156	—	—	—
Total	62 080	82 420	—	—	1 590 121	905 213	2 495 334	21 140	1 491 216	—
Carmine Fortino	17 040	4 260	41,16	30 janv. 2025	500 635	125 159	625 794	8 040	567 142	28 janv. 2024
	12 720	8 480	47,51	29 janv. 2026	292 942	195 294	488 236	7 030	495 896	27 janv. 2025
	7 080	10 620	56,92	10 déc. 2026	96 430	144 644	241 074	12 140	856 356	26 janv. 2026
	5 000	20 000	55,94	27 janv. 2028	73 000	292 000	365 000	—	—	—
	—	22 300	62,82	8 déc. 2028	—	172 156	172 156	—	—	—
	—	18 000	77,75	7 déc. 2029	—	—	—	—	—	—
Total	41 840	83 660	—	—	963 006	929 254	1 892 260	27 210	1 919 393	—
Marc Giroux	6 800	1 700	41,16	30 janv. 2025	199 784	49 946	249 730	8 040	567 142	28 janv. 2024
	4 440	2 960	47,51	29 janv. 2026	102 253	68 169	170 422	7 030	495 896	27 janv. 2025
	5 840	8 760	56,92	10 déc. 2026	79 541	119 311	198 852	12 140	856 356	26 janv. 2026
	5 000	20 000	55,94	27 janv. 2028	73 000	292 000	365 000	—	—	—
	—	22 300	62,82	8 déc. 2028	—	172 156	172 156	—	—	—
	—	36 000	77,75	7 déc. 2029	—	—	—	—	—	—
Total	22 080	91 720	—	—	454 578	701 582	1 156 160	27 210	1 919 393	—
Jean-Michel Coutu	3 032	2 520	47,51	29 janv. 2026	69 827	58 036	127 863	3 220	227 139	28 janv. 2024
	2 440	3 660	56,92	10 déc. 2026	33 233	49 849	83 082	2 810	198 217	27 janv. 2025
	1 900	7 600	55,94	27 janv. 2028	27 740	110 960	138 700	6 070	428 178	26 janv. 2026
	—	8 500	62,82	8 déc. 2028	—	65 620	65 620	—	—	—
Total	7 372	40 280	—	—	130 800	284 465	415 265	12 100	853 534	—

Notes :

- (1) Sur la base de la différence entre le cours de clôture de l'Action au 29 septembre 2023 (70,54 \$) et le prix d'exercice des Options.
- (2) Les UAR qui seront acquises en janvier 2024 ont atteint le Niveau 2. Le nombre et la valeur des UAR qui seront acquises en janvier 2025 et en janvier 2026 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 29 septembre 2023 (70,54 \$). Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme » et « Contrats d'emploi » respectivement aux pages 40 et 41 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 30 septembre 2023, 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 (\$) ⁽¹⁾	Attributions à base d'Actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice financier (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'Actions - Valeur gagnée au cours de l'exercice financier (\$) ⁽³⁾
Eric R. La Flèche	2 664 158	1 620 027	1 639 882
François Thibault	520 230	556 565	561 240
Carmine Fortino	389 647	582 129	599 743
Marc Giroux	233 454	480 603	583 200
Jean-Michel Coutu	89 379	212 546	450 538

Notes :

- (1) Ce montant représente le montant qui aurait été réalisé en 2023 si les Options qui sont devenues acquises au cours de l'exercice financier 2023 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 54 de la présente Circulaire.
- (2) Ce montant représente la valeur des UAR octroyées en 2020 et acquises en 2023, sur la base du cours de clôture en vigueur le 27 janvier 2023 (73,04 \$), soit le jour ouvrable précédant leur date de règlement. Pour plus de détails, se référer au tableau suivant intitulé « UAR octroyées en janvier 2020 et payées en janvier 2023 ».
- (3) Ce montant représente le montant gagné en 2023 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 » et « Contrats d'emploi » aux pages 40 et 41 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 2020 et payées en janvier 2023

Nom	Nombre d'UAR ⁽¹⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾
Eric R. La Flèche	22 180	1 620 027
François Thibault	7 620	556 565
Carmine Fortino	7 970	582 129
Marc Giroux	6 580	480 603
Jean-Michel Coutu	2 910	212 546

Notes :

- (1) Niveau 2 atteint.
- (2) Sur la base du cours de clôture de l'Action en vigueur le 27 janvier 2023 (73,04 \$), soit le jour de négociation précédant 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 (\$) ⁽¹⁾	Prix de levée (\$)
Eric R. La Flèche	26 janvier 2017	21 740	73,26	40,23
	1 février 2018	21 860	70,42	41,16
	31 janvier 2019	21 040	72,22	47,51
	12 décembre 2019	17 560	78,03	56,92
	28 janvier 2021	24 320	73,04	55,94
François Thibault	26 janvier 2017	4 340	73,26	40,23
	1 février 2018	4 260	70,42	41,16
	31 janvier 2019	3 860	72,22	47,51
	12 décembre 2019	3 380	78,03	56,92
	28 janvier 2021	5 000	73,04	55,94
Carmine Fortino	1 février 2018	4 260	70,42	41,16
	31 janvier 2019	4 240	72,22	47,51
	12 décembre 2019	3 540	78,03	56,92
	28 janvier 2021	5 000	73,04	55,94
Marc Giroux	1 février 2018	1 700	70,42	41,16
	31 janvier 2019	1 480	72,22	47,51
	12 décembre 2019	2 920	78,03	56,92
	28 janvier 2021	5 000	73,04	55,94
Jean-Michel Coutu	31 janvier 2019	1 260	72,22	47,51
	12 décembre 2019	1 220	78,03	56,92
	28 janvier 2021	1 900	73,04	55,94

Note :

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

EXERCICES D'OPTIONS DURANT L'EXERCICE FINANCIER 2023

Le tableau ci-dessous présente les principaux exercices d'Options effectués par les Hauts dirigeants visés au cours de l'exercice financier 2023 ainsi que les gains réalisés par les Hauts dirigeants visés pour chaque exercice.

Nom	Date d'octroi	Date d'exercice	Date d'expiration des Options	Nombre d'Options exercées	Prix par Option	Prix moyen du marché	Gains réalisés
Carmine Fortino	26 janvier 2017	18 novembre 2023	25 janvier 2024	17 360	40,23 \$	75,97 \$	620 446 \$
	26 janvier 2017	26 avril 2023	25 janvier 2024	4 340	40,23 \$	77,00 \$	159 582 \$
Marc Giroux	26 janvier 2017	28 novembre 2022	25 janvier 2024	4 500	40,23 \$	78,00 \$	169 965 \$
	26 janvier 2017	24 avril 2023	25 janvier 2024	4 200	40,23 \$	76,83 \$	153 720 \$

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

Le tableau suivant présente, en date du 30 septembre 2023, 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 plan	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)	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)) exprimé en % du nombre d'Actions émises et en circulation (e)
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	2 226 116	0,97 %	56,42	3 024 226	1,32 %
Total	2 226 116	0,97 %	56,42	3 024 226	1,32 %

6.3 Informations supplémentaires sur les régimes d'intéressement à long terme

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

L'octroi d'Options est limité aux 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.

Le texte intégral du Régime d'options de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (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.

Seuil maximal absolu d'Actions émises suite à l'exercice d'Options	30 000 000, soit 13,1 % des Actions en circulation de la Société en date du 30 septembre 2023
Seuil annuel maximal d'Actions pouvant être émises à tout moment suite à un exercice d'Options ou de tout autre mécanisme de rémunération	10 % du nombre d'Actions en circulation de la Société
Seuil maximal d'Actions pouvant être émises aux initiés lors de l'exercice d'Options ou de tout autre mécanisme de rémunération en tout temps	10 % du nombre d'Actions en circulation de la Société
Seuil maximal d'Options pouvant être détenues par un employé de la Société	Options ne représentant pas plus de 5 % du nombre d'Actions en circulation de la Société

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 :

	30 septembre 2023	24 septembre 2022	25 septembre 2021
Actions pouvant être émises Nombre d'Actions de la Société pouvant être émises en raison d'octroi d'Options déjà effectuées en vertu du Régime d'options.	2 226 116	2 091 850	2 318 400
Dilution Nombre d'Actions visées par des Options émises, mais non exercées, exprimé en pourcentage du nombre total d'Actions émises et en circulation à la date indiquée.	1,0 %	0,9 %	1,0 %
Options pouvant être octroyées et Options en cours non exercées Nombre d'Actions réservées aux fins d'octrois déjà effectués (mais non-acquis) et à venir d'Options, exprimé en pourcentage du nombre total d'Actions émises et en circulation à la date indiquée.	2,3 %	1,2 %	1,4 %
Taux d'épuisement du capital annuel 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.	0,2 %	0,2 %	0,2 %

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.

Au cours de l'exercice 2023, le Conseil d'administration a approuvé une modification de la section d'amendement du Régime d'options précisant que l'approbation des actionnaires serait nécessaire pour supprimer ou dépasser les limites de participation des initiés fixées dans le Régime d'options et pour modifier la disposition relative aux modifications pouvant être apportées au Régime d'options, telle que décrite dans le tableau suivant. Ces changements ont été approuvés par les actionnaires de la Société.

Prix de souscription	Ne peut en aucune circonstance être inférieur au cours du marché des Actions à la TSX 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 des Actions à la clôture du marché le jour précédant la date de l'octroi.
Durée maximale	Sauf indication contraire du Conseil d'administration, 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 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"> • 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; • 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; • pour les Options attribuées avant le 10 décembre 2021 ou pour les Options attribuées à partir du 10 décembre 2021 si le titulaire n'a pas 60 ans et ne compte pas au moins sept (7) années de service au moment de la retraite, deux (2) ans après la date de la retraite ou du congé autorisé du titulaire, étant entendu que pendant cette période de deux (2) ans, les Options continuent d'être acquises selon les modalités fixées au moment de l'attribution et le titulaire a le droit d'exercer les Options. Pendant une période de 364 jours après ladite période de deux (2) ans, le titulaire de l'Option aura le droit d'exercer les Options, bien que celles-ci ne continuent pas à être acquises; • pour les Options octroyées à compter du 10 décembre 2021, si le titulaire est âgé d'au moins 60 ans et compte au moins sept (7) années de service au moment de sa retraite, et tant que le titulaire ne participe pas ou ne prend pas part directement ou indirectement, à titre de mandant, d'agent, de dirigeant, d'employé, d'administrateur, de conseiller, de bailleur de fonds, d'actionnaire ou à tout autre titre, à des activités dans les secteurs de l'alimentation ou de la pharmacie au Québec ou en Ontario : jusqu'à sept (7) ans après la date de la retraite du titulaire, étant entendu que pendant cette période de sept (7) ans, les Options continuent d'être acquises selon les modalités établies au moment de l'octroi et que le titulaire a le droit de les lever; et • un (1) an après le décès du titulaire de l'Option.
Transfert/Cession	Aucune Option n'est transférable ou cessible si ce n'est par 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	L'approbation des actionnaires est nécessaire afin de faire les changements suivants : <ul style="list-style-type: none"> • 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); • tout amendement afin de permettre la participation au Régime d'options, d'administrateurs non employés par la Société sur une base discrétionnaire; • 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; • 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; • 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; • 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; • 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); • 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; • 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; • toute modification visant à supprimer ou à dépasser les limites de participation des initiés fixées dans le Régime d'options; et • toute modification de la section modification du Régime d'options.
Modifications au Régime d'options par le Conseil	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 : <ul style="list-style-type: none"> • toute modification d'ordre administratif ou clérical ou visant à clarifier les dispositions du Régime d'options; • toute modification des périodes d'acquisition; • toute modification 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; • toute 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; • mettre fin au Régime d'options; et • 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 10 ans à compter de la date à laquelle elle a été octroyée.
Fin des droits des titulaires d'Options	Dès la survenance d'un (1) des deux (2) événements suivants : <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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.

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

Le tableau suivant résume les modalités et conditions du 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 (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.

Droits donnés par les UAR	<p>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.</p> <p>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.</p>
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 ou invalidité permanente	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 ou la date à laquelle le participant a été déclaré invalide de façon permanente 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.
Congé de longue durée	Droit, à la date d'acquisition, à un nombre d'UAR proportionnel au nombre de jours entre la date d'octroi et la date à laquelle le congé a débuté 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	<p>Dès la survenance d'un (1) des deux (2) événements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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.

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 (\$) ⁽²⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽³⁾	Prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
	Années décomptées ⁽¹⁾	À la fin de l'exercice	À 65 ans				
Eric R. La Flèche	32,1 ⁽⁴⁾	966 300	1 000 000	11 237 000	368 000	(298 000)	11 307 000
François Thibault	11,2	125 300	198 200	1 535 000	198 000	(36 000)	1 697 000
Carmine Fortino	9,1	82 200	80 200	937 000	94 000	(9 000)	1 022 000
Marc Giroux	14,3	163 900	277 400	1 872 000	506 000	(140 000)	2 238 000
Jean-Michel Coutu	11,6	98 600	261 600	894 000	308 000	(141 000)	1 061 000

Notes :

- (1) En date du 30 septembre 2023, MM. Eric R. La Flèche, François Thibault, Carmine Fortino, Marc Giroux et Jean-Michel Coutu comptaient respectivement 32,7, 11,2, 9,1, 14,3 et 14,7 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 25 septembre 2022 au 30 septembre 2023, 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 18 des états financiers consolidés de 2023.
- (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 25 septembre 2022 au 30 septembre 2023.
- (4) Dont 1,3 année aux fins du régime des cadres et professionnels pour M. Eric R. La Flèche qui est considérée aux fins du régime supplémentaire.

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 relatives à la cessation de fonction ou au changement de contrôle 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 55 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 ⁽¹⁾	L'acquisition des Options continue et les Options peuvent être levées pendant 2 ans après la date de l'événement ⁽²⁾	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 ⁽²⁾
Démision (le président et chef de la direction doit fournir un préavis de 120 jours)	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽²⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽²⁾
Retraite	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽²⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽²⁾
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé dans les 24 mois d'un changement de contrôle (double condition)	2X	2X Prime de l'exercice en cours ou 2X moyenne des 3 années précédentes ⁽¹⁾	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 ⁽¹⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽¹⁾	Tous les avantages à titre d'employé continuent durant la période d'indemnité
Démission (M. Fortino doit fournir un préavis de 12 semaines)	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽¹⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽¹⁾	—
Retraite	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽¹⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽¹⁾	—
Changement de contrôle	1X + 1 mois par année de service additionnelle après 3 ans (max 1,5X) ⁽²⁾	Prime de l'exercice courant au prorata du nombre de jours travaillés et prime durant la période d'indemnité ⁽²⁾	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR	Tous les avantages à titre d'employé continuent durant la période d'indemnité ⁽²⁾

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 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 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 30 septembre 2023 :

Nom	Événement	Indemnité de départ					Total
		Salaire	RIA	Options	UAR ⁽¹⁾	Autre	
Eric R. La Flèche	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	2 140 000	2 996 000	3 140 743 ⁽²⁾	2 568 419 ⁽³⁾	—	10 845 162
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle + Cessation des fonctions dans les 24 mois (condition double requise)	2 140 000	2 996 000	4 601 427	4 950 497	—	14 687 924
François Thibault	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— ⁽⁴⁾	— ⁽⁴⁾	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	905 213	1 491 216	—	2 396 429
Carmine Fortino	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	955 614	1 316 454	—	—	183 200	2 455 268
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	955 614 ⁽⁵⁾	1 316 454 ⁽⁵⁾	929 254	1 919 393	183 200 ⁽⁵⁾	5 303 915
Marc Giroux	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— ⁽⁴⁾	— ⁽⁴⁾	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	701 582	1 919 393	—	2 620 975
Jean-Michel Coutu	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— ⁽⁴⁾	— ⁽⁴⁾	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	284 465	853 534	—	1 137 999

Notes :

- (1) Valeur calculée en utilisant le cours de clôture au 29 septembre 2023 (70,54 \$).
- (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 29 septembre 2023.
- (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 29 septembre 2023.
- (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'actionnariat 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 Code de conduite de la Société 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 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 35 de la présente Circulaire. Le texte intégral du Code de conduite de la Société se retrouve sur le site Internet SEDAR+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

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'au congédiement de l'employé sans préavis.

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 se conforme à tous égards importants 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.

Le comité de gouvernance présidé par madame Maryse Bertrand développe et surveille les politiques de la Société en matière de gouvernance. Une copie du mandat du comité de gouvernance 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 « Rôle du Conseil d'administration et de ses comités » à la page 26 de la présente Circulaire.

7.1 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;

- Responsabilité d'entreprise et enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance;
- Performance du conseil;
- Performance, rémunération et planification de la relève de la haute direction; et

- Composition et planification de la relève 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 connexes doivent être envoyés à l'équipe des relations avec les investisseurs de la Société à l'adresse courriel suivante : 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.

Le président du Conseil ou la présidente du comité de gouvernance 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.

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

Le Conseil, en vertu de la Politique d'engagement des actionnaires, et par l'intermédiaire du comité de gouvernance, établit chaque année un programme afin d'engager directement les principaux actionnaires afin de discuter des Sujets de discussion. Ce programme permet au président du Conseil et à la présidente du comité de gouvernance, conjointement avec le président de tout autre comité du Conseil pertinent si nécessaire, d'échanger des points de vue régulièrement avec les actionnaires sur des sujets et tendances pertinents de gouvernance, de recevoir de la rétroaction sur la performance de la Société et du Conseil en rapport avec les Sujets de discussion et de discuter de certains aspects à améliorer, s'il y a lieu. En 2023, le président du Conseil et la présidente du comité de gouvernance ont rencontré quatre (4) actionnaires importants de la Société afin d'aborder certains sujets pertinents en matière de gouvernance. Plusieurs sujets ont été abordés lors de ces rencontres dont le renouvellement du conseil et la diversité, le plan et la stratégie ESG, y compris la stratégie climatique, les politiques internes de vote, les propositions d'actionnaires, les assemblées virtuelles des actionnaires et l'allocation des capitaux.

Le texte de cette politique est disponible sur le site Internet corporatif de la Société (corpo.metro.ca).

procuration ou, selon le cas, le formulaire d'instruction de vote, transmis avec les présentes conférera 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 2025

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2025 veulent soumettre à

cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 9 septembre 2024.

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+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (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 8 décembre 2023



Simon Rivet
Secrétaire corporatif

Annexe A – Propositions d'actionnaires

Propositions soumises au vote lors de l'Assemblée

Les propositions énumérées ci-dessous ont été soumises par certains actionnaires et font l'objet d'un vote lors de l'Assemblée.

Proposition 1

La proposition 1 a été soumise, à titre consultatif, par The Accountability Board (« TAB »), 401 Edgewater Place, Suite 600, Wakefield, MA 01880, États-Unis, détenteur d'actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. La proposition a été soumise en anglais et a été traduite en français par la Société aux fins de la présente Circulaire. À la date à laquelle TAB a soumis sa proposition, ce dernier détenait 102 actions depuis au moins six (6) mois.

Texte de la proposition telle que soumise :

Chers actionnaires,

Cette proposition vise simplement à obtenir des détails sur l'un des plans de responsabilité d'entreprise de METRO.

Pour rappel : En 2017, METRO a adopté un Cadre directeur d'approvisionnement responsable et un Code de conduite des fournisseurs. L'un des quatre principes sur lesquels ils reposent est le « respect de la santé et du bien-être des animaux », qui, selon METRO, vise à prévenir « toute forme de maltraitance » dans sa chaîne d'approvisionnement.

Pourtant, les animaux souffrent encore régulièrement dans la chaîne d'approvisionnement de METRO. Prenons l'exemple des œufs.

- La plupart des poules pondeuses passent leur vie enfermées dans des cages. Certaines sont si petites et si exiguës que les animaux ne peuvent même pas étendre leurs ailes. La maltraitance est extrême et des entreprises comme Loblaw, Tim Hortons, McDonald's, Starbucks et bien d'autres ont décidé de vendre que des œufs provenant de poules élevées en liberté.
- En 2016, METRO s'est engagée à s'approvisionner à 100 % en œufs de poules élevées en liberté d'ici 2025, mais cette promesse a été abandonnée en 2021.
- Selon le rapport sur la responsabilité d'entreprise 2022 de METRO, près de 10 % de ses magasins ne proposent toujours pas d'œufs de poules élevées en liberté et un tiers des œufs de sa propre marque Life Smart proviennent encore d'animaux enfermés dans des cages.

Quelles sont les prochaines étapes pour METRO?

METRO se contente désormais de dire : « Nous... prévoyons d'augmenter notre offre d'œufs de poules élevées en liberté ».

Mais METRO ne divulgue pas ce que ce plan comporte ni comment il sera appliqué. Et les actionnaires n'ont aucun moyen de mesurer les progrès réalisés, car METRO ne fournit pas les pourcentages d'œufs de poules élevées en liberté qu'elle vise ou qu'elle atteint actuellement.

Nous pensons que si une entreprise prétend avoir un plan pour résoudre un problème sérieux dans sa chaîne d'approvisionnement, les actionnaires devraient savoir ce que ce plan implique et être informés clairement et régulièrement des progrès réalisés. (Par exemple, Loblaw, Sobeys, Costco, Walmart et d'autres entreprises divulguent leurs pourcentages globaux d'œufs de poules élevées en liberté).

Mais pas METRO. Après avoir promis pendant des années de traiter ce problème, METRO se contente maintenant de dire vaguement son intention d'augmenter ses ventes d'œufs de poules élevées en liberté.

PAR CONSÉQUENT, les actionnaires demandent à METRO de divulguer : le pourcentage total actuel d'œufs provenant d'animaux élevés sans cage en vente, les mesures spécifiques prises pour respecter sa promesse d'élevage en liberté entre l'annonce de sa promesse en 2016 et son abandon en 2021, et les détails de son plan d'action (pour aller de l'avant) pour augmenter son offre d'œufs provenant de poules en liberté - y compris toute stratégie, offre comparative et les résultats attendus pour atteindre cet objectif. Ces informations doivent être communiquées dans un délai de trois mois et ne pas contenir d'informations confidentielles.

Pour être clair, cette proposition ne vise qu'à accroître la transparence et la communication, et non à modifier la politique. Il s'agit autant de la responsabilité de METRO vis-à-vis des actionnaires que des actions de l'entreprise en matière de bien-être animal. La clarté demandée est particulièrement importante, tout d'abord parce que l'entreprise est revenue sur sa promesse initiale de conversion aux œufs de poules élevées en liberté, et ensuite parce que le bien-être des animaux est un principe directeur du Cadre directeur d'approvisionnement responsable et du Code de conduite des fournisseurs de METRO.

Nous espérons que vous conviendrez de la nécessité d'une plus grande transparence et que vous voterez POUR la proposition.

Merci.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :

METRO reconnaît l'importance du bien-être des animaux, comme le démontre notre approche holistique de cette question. En effet, le respect de la santé et du bien-être animal est l'un des quatre (4) principes clés de notre Code de conduite des fournisseurs pour un approvisionnement responsable. Ce principe s'applique à tous les animaux de notre chaîne d'approvisionnement, y compris les poules pondeuses. Notre énoncé sur le bien-être animal décrit notre approche en la matière qui s'appuie sur les critères suivants:

- **Prise en compte des besoins des animaux d'élevage** : METRO vise à ce que les besoins physiologiques et comportementaux des animaux soient rencontrés.
- **Prévention de toute forme d'abus** : METRO vise à prévenir toute forme d'abus allant à l'encontre de la santé et du bien-être de l'animal.
- **Conformité aux normes basées sur des fondements scientifiques** : METRO préconise une approche basée sur la science et soutient le processus et l'approche du Conseil national pour les soins aux animaux d'élevage (CNSAE), une tribune multipartites reconnue comme le chef de file national en matière de normes de bien-être des animaux d'élevage au Canada.

En juin 2021, nous avons clarifié notre positionnement à l'égard du bien-être animal, notamment en regard de l'engagement d'industrie que nous avons pris via le Conseil canadien du commerce de détail envers l'élevage de poules en liberté d'ici la fin de 2025. Grâce à des discussions continues avec nos fournisseurs, il s'est avéré que ces engagements ne seraient pas atteignables par l'industrie en temps opportun. METRO a donc décidé de continuer à travailler avec ses fournisseurs pour augmenter son approvisionnement en produits de ce type. Nous avons également commandé une étude scientifique à un partenaire externe afin de déterminer quel type de conditions d'élevage, entre les cages enrichies et les systèmes sans cage, offrait le plus grand bien-être aux poules pondeuses. L'étude a conclu qu'il n'y avait pas de consensus scientifique sur le fait que les élevages sans cage offraient un meilleur bien-être général aux poules. En réponse à ces conclusions, nous avons continué à proposer les deux (2) types d'œufs afin de répondre aux diverses préférences des consommateurs tout en restant attachés au bien-être des animaux.

Notre plan de responsabilité d'entreprise 2022-2026 comprend un objectif spécifique aux œufs, à savoir offrir des œufs provenant de poules élevées en liberté dans tous nos magasins. En 2023, nous avons proposé des œufs provenant de poules élevées en liberté dans 93 % de nos magasins. Certains de nos magasins de petites surfaces ont des défis à intégrer ces produits dans leur offre. Nous continuerons à suivre nos progrès vers cet objectif et à en rendre compte dans nos rapports sur la responsabilité d'entreprise.

Au début de l'année 2023, nous avons également conclu un partenariat avec SupplyShift, une plateforme en ligne supportée par une équipe d'experts ESG, afin de recueillir et d'analyser les données de nos fournisseurs en vue d'évaluer leur performance quant à l'ensemble des principes du Code de conduite des fournisseurs, y compris le respect de la santé et du bien-être animal.

Notre approche envers le bien-être animal est bien définie et fondée sur des principes scientifiques et nous concentrons nos efforts sur le bien-être des animaux dans notre chaîne d'approvisionnement.

Proposition 2

Les propositions 2 et 3 ont été soumises, à titre consultatif, par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, détenteur d'actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. À la date à laquelle le MÉDAC a soumis sa proposition, ce dernier détenait 58 Actions depuis au moins six (6) mois.

Texte de la proposition telle que soumise :

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

DÉCLARATION À L'APPUI :

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées².

Dans les Principes de gouvernance de l'OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d'administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d'assurer un examen transparent des questions par les conseils d'administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d'entraver l'accès à distance aux réunions³. »

² Assemblées annuelles : dérive virtuelle, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/salle-de-presse/2098-aaa-virtuelles/>

³ Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d'entreprise, Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d'emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d'assemblées en personne. À l'instar de Teachers⁴, nous sommes d'avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s'y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l'ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)*⁵ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :

La Société a décidé de tenir l'Assemblée virtuellement afin de maximiser la participation des actionnaires qui ne pourraient pas y assister en personne. Les réunions uniquement virtuelles sont également un moyen moins coûteux et sûr d'organiser des assemblées d'actionnaires par rapport aux réunions en personne ou en format hybride.

Le taux de participation des actionnaires à nos assemblées générales uniquement virtuelles est comparable au taux de participation à nos assemblées tenues en personne. La Société a également constaté une nette augmentation de la participation générale aux réunions des investisseurs depuis qu'elles se tiennent uniquement de manière virtuelle, alors que les assemblées tenues en personne ont tendance à attirer davantage de participants non-investisseurs.

Depuis la première année où elle a tenu des réunions uniquement virtuelles, la Société a mis en place des règles pour assurer le déroulement efficace et équitable des réunions virtuelles. Ces règles de conduite pour l'Assemblée virtuelle se trouvent dans la section « Règles de conduite pour l'Assemblée virtuelle » à la page 6 de la présente Circulaire. Elles permettent à tous les actionnaires de participer et interagir pleinement lors de la réunion. Ces règles comprennent des procédures pour le déroulement de l'Assemblée qui sont similaires à celles que la Société a utilisées dans le passé pour les assemblées en personne.

La Société reconnaît l'importance de l'engagement des actionnaires lors des assemblées générales annuelles. Comme lors des assemblées virtuelles des années précédentes, les actionnaires pourront participer pleinement et interagir en ligne ou par téléphone pendant l'Assemblée.

Les actionnaires qui ont soumis des propositions d'actionnaires à la Société auront la possibilité de présenter leur(s) proposition(s) par téléphone. Ils disposeront du même temps pour présenter leur(s) proposition(s) que celui dont ils auraient disposé lors d'une réunion en personne, c'est-à-dire le temps nécessaire pour lire leur(s) proposition(s) et les arguments qui l'accompagnent. Tous les actionnaires auront également la possibilité de commenter ou de poser des questions sur chaque proposition soumise au vote lors de l'Assemblée, conformément aux orientations les plus récentes des Autorités canadiennes en valeurs mobilières concernant les assemblées d'actionnaires virtuelles. Comme les années précédentes, la période de questions se tiendra à la fin de l'Assemblée et sera ouverte à tous les actionnaires qui souhaitent poser une question. Les actionnaires pourront poser leurs questions en ligne ou par téléphone.

La Société estime que, compte tenu des mesures mises en place pour assurer la participation des actionnaires et favoriser un environnement où tous les actionnaires ont le sentiment de pouvoir s'exprimer, les droits des actionnaires à être entendus sont aussi bien protégés dans le cadre d'une assemblée uniquement virtuelle que dans le cadre d'une assemblée en personne. Les règles de conduite de la Société pour l'Assemblée virtuelle garantissent la transparence dans la manière dont la Société traite les questions et les commentaires des actionnaires et protègent le droit des actionnaires à être entendus. Enfin, les réunions virtuelles représentent une bonne utilisation des ressources de la Société et sont sûres.

Proposition 3

Texte de la proposition telle que soumise :

Il est proposé que le conseil d'administration fasse appel, en fonction de la durée des contrats en cours, à d'autres auditeurs étant donné le nombre d'actionnaires ayant exprimé un vote d'abstention à ce sujet à la dernière assemblée annuelle.

DÉCLARATION À L'APPUI :

Près de la moitié des organisations que nous suivons de près en participant à leurs assemblées annuelles ont connu des votes d'abstention élevés en regard de la nomination de leurs auditeurs externes. Ces votes ne s'expriment pas seulement en regard d'un cabinet d'experts-comptables, mais de quelques-uns, ce qui laisse à penser que les actionnaires souhaitent obtenir une nouvelle vision quant à la fiabilité des informations financières qui leur sont transmises et à l'indépendance des experts-comptables.

L'objectif d'une rotation des auditeurs vise à réduire les menaces à leur indépendance, engendrées en grande partie par la familiarité qui s'installe progressivement avec le temps. Il est permis de craindre qu'à long terme, l'auditeur ne devienne trop proche du client. À titre d'exemple, l'indépendance de l'auditeur peut diminuer lorsque naissent des amitiés : l'auditeur s'associe de trop près aux intérêts des dirigeants de l'entreprise cliente, le plan de vérification devient répétitif, ou l'auditeur hésite à prendre des décisions qui laisseraient supposer que ses décisions antérieures étaient erronées.

Bref, des risques de familiarité avec le client sont susceptibles de nuire à la rigueur, l'objectivité et à l'esprit critique de l'auditeur. Est-ce que le pourcentage d'abstentions à l'endroit de la nomination de l'auditeur actuel reflète cette opinion? Nous sommes d'avis qu'un tel service doit faire l'objet d'un renouvellement de vision à une plus grande fréquence afin d'assurer les actionnaires que leurs auditeurs leur offrent le meilleur service à un prix concurrentiel tout en assurant une nouvelle approche à l'audit par un cabinet différent.

⁴ Une bonne gouvernance d'entreprise, c'est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Teachers) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

⁵ « Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable. », Say no to virtual-only shareholder meetings – they let companies duck accountability, Catherine McCall, The Globe and Mail, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :

Le comité d'audit examine attentivement les performances, la qualité du travail et l'indépendance des Auditeurs de la Société afin de maintenir les normes les plus élevées. Ce processus d'examen rigoureux comprend une évaluation annuelle complète de la qualité et de l'indépendance qui est ensuite communiquée aux Auditeurs. De plus, les Auditeurs sont soumis à la surveillance indépendante du CCRC, ce qui comprend une évaluation de la qualité de l'audit. Pour plus d'information sur l'évaluation de la qualité de l'audit et la durée du mandat des Auditeurs, référez-vous aux pages 10 à 11 de la présente Circulaire.

Les exigences réglementaires au Canada continuent d'imposer une rotation des associés responsables de la mission d'audit et des autres associés tous les sept (7) ans. Les publications et recherches récentes du CCRC continuent de soutenir cette pratique plutôt que d'élargir le champ d'application de la loi pour exiger une rotation périodique des cabinets d'audit⁶.

La rotation régulière des personnes clés en charge de l'audit permet d'atténuer les risques d'une familiarité excessive. Le comité d'audit est tout à fait favorable à la limitation de la durée du mandat des principaux associés participant à l'audit de la Société afin de garantir une indépendance suffisante. Le comité d'audit a conclu que le fait de disposer en permanence d'un regard neuf au niveau des principaux associés contribue de manière importante à la qualité et à l'indépendance de l'audit.

Le comité d'audit a déterminé que les actionnaires ne seraient pas mieux servis par des limites arbitraires à la durée du mandat des cabinets d'audit. En outre, le comité d'audit exige que les Auditeurs l'informent de toutes les considérations importantes relatives à la planification de l'audit, des domaines d'intérêt, des jugements significatifs et des désaccords éventuels avec la direction, avant d'informer cette dernière ou, au minimum, en même temps. En se plaçant en tant que partie intéressée dès les premières étapes d'enjeux potentiellement importants, le comité d'audit atténue le risque que les Auditeurs deviennent trop proches de la direction, qu'ils soient indûment influencés par celle-ci ou être réticents à conclure que des décisions antérieures étaient erronées. Le comité d'audit se réunit également à huis clos avec les Auditeurs afin de discuter de toute question ou difficulté liée à l'audit de la Société, y compris la collaboration de la direction avec l'audit.

Le comité d'audit a aussi adopté une politique concernant l'approbation préalable des services d'audit et des services non liés à l'audit. En vertu de cette politique, les Auditeurs peuvent être appelés à fournir des services liés à l'audit et des services fiscaux, pour autant que ces services n'interfèrent pas avec leur indépendance. Le comité d'audit doit approuver au préalable tous les services que les Auditeurs peuvent rendre à la Société et à ses filiales.

Le comité d'audit est d'avis que toute préoccupation concernant le mandat des Auditeurs est atténuée par un cadre réglementaire externe solide ainsi que par les politiques et procédures internes d'indépendance des Auditeurs, évaluées dans le cadre de l'évaluation annuelle de ces derniers.

Proposition 4

La proposition 4 a été soumise, à titre consultatif, par le Syndicat des employés généraux de la Colombie-Britannique (« BCGEU »), 4911, Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, détenteur d'actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. La proposition soumise par BCGEU a été soumise en anglais et a été traduite en français par la Société aux fins de la présente Circulaire. À la date à laquelle BCGEU a soumis sa proposition, ce dernier détenait 31 287 actions depuis au moins six (6) mois.

Texte de la proposition telle que soumise :

Les Canadiens ont acheté pour plus de 109 milliards de dollars de produits d'épicerie dans les supermarchés et autres épiceries en 2022, contre 97 milliards de dollars en 2019⁷. Depuis 2020, les Canadiens ont connu une période prolongée d'inflation des prix des aliments et, dans ce contexte, Metro et d'autres détaillants ont réussi à accroître leur marge bénéficiaire moyenne.

Les réactions contre les pratiques anticoncurrentielles peuvent nuire à la réputation publique d'une entreprise et accroître la pression en faveur d'une nouvelle réglementation. En octobre 2022, le Bureau canadien de la concurrence a lancé une étude sur la concurrence dans les magasins d'alimentation au Canada, où les cinq plus grands détaillants contrôlent 80 % du marché. L'étude s'est concentrée sur la promotion d'une plus grande concurrence dans les épiceries de détail, car le Bureau estime qu'une plus grande concurrence peut entraîner des prix plus bas, un plus grand choix et une plus grande commodité pour les consommateurs.

Le Bureau a publié son rapport en juin 2023, constatant que les marges brutes sur les produits alimentaires des plus grands épiciers du Canada ont généralement augmenté d'un montant modeste mais significatif au cours des cinq dernières années, ce qui indique un signe de manque de concurrence dans l'industrie de l'épicerie au Canada.⁸

Le Bureau a concentré son analyse sur les marges brutes des produits alimentaires, mais a indiqué qu'il aurait préféré entreprendre une analyse plus large pour mieux comprendre comment les épiciers fixent les prix de produits spécifiques, et plus généralement pour comprendre la concurrence dans le secteur de l'épicerie au Canada.

⁶ Voir : Chartered Professional Accountants - Canada et Canadian Public Accountability Board, *Enhancing Audit Quality: Canadian Perspectives - Conclusions and Recommendations*, <https://www.cpacanada.ca/en/business-and-accounting-resources/audit-and-assurance/enhancing-audit-quality/publications/eaq-initiative/eaq-final-report-canadian-recommendations>; Source Global Research, *The Audit Market in 2018*, <https://www.sourceglobalresearch.com/reports/4765-the-audit-market-in-2018-2>; U.S. Government Accountability Office, *Public Accounting Firms - Required Study on the Potential Effects of Mandatory Audit Firm Rotation*, <https://www.gao.gov/assets/gao-04-216.pdf>; C. A. Cassell, J. N. Myers, L. A. Myers and T. A. Seidel, *Does Auditor Tenure Impact the Effectiveness of Auditor's Response to Fraud Risk?*, <https://gatttonweb.uky.edu/FACULTY/PAYNE/acc490/Graduate%20Student%20Articles/Cassell%20et%20al.%20Does%20Auditor%20Tenure%20Impact%20the%20Effectiveness%20of%20Auditors%E2%80%99%20Response%20to%20Fraud%20Risk.pdf>.
⁷ https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2010000802&request_locale=fr

⁸ <https://ised-isde.canada.ca/site/bureau-concurrence-canada/fr/comment-nous-favorisons-concurrence/education-sensibilisation/canada-besoin-plus-concurrence-dans-secteur-lepicerie>

L'obstacle à cette analyse élargie a été l'incapacité des détaillants en alimentation du Canada à fournir au Bureau les informations qu'il avait demandées. Notamment, le Bureau a inclus une section spécifique sur la coopération des détaillants à l'étude :

Les géants de l'épicerie du Canada ont-ils collaboré à l'étude du Bureau?

Il y a eu des questions concernant le degré de coopération des géants de l'épicerie du Canada et la quantité d'information financière qu'ils ont communiquée au Bureau au cours de cette étude...

Le Bureau n'est pas en mesure de divulguer les renseignements précis qui lui ont été fournis, en raison des exigences de confidentialité de la *Loi sur la concurrence*. Toutefois, le Bureau peut dire que le niveau de coopération variait considérablement et qu'il n'était pas complet. Dans bien des cas, le Bureau n'a pas été en mesure d'obtenir des données financières complètes et précises, malgré ses demandes répétées.

En juin 2023, une commission parlementaire canadienne a publié un rapport sur l'inflation des prix alimentaires. Ce rapport contient plusieurs recommandations relatives aux pratiques anticoncurrentielles potentielles, notamment le renforcement des pouvoirs de collecte d'informations du Bureau, l'examen des seuils de concurrence pour les fusions et la création d'une commission chargée d'analyser les données relatives à la formation des prix et aux marges dans les transactions tout au long de la chaîne d'approvisionnement agroalimentaire.⁹

Bien que nous soutenons avec enthousiasme les bénéfices et les rendements positifs, nous voulons nous assurer que le conseil d'administration aborde les risques, à long terme, pour la santé de notre entreprise et de ses marques en ce qui concerne les questions de gouvernance et de conformité liées à des pratiques potentiellement anticoncurrentielles. Nous pensons que plus d'informations sur la gestion de ces risques par notre entreprise serait bénéfique pour les actionnaires.

IL EST RÉSOLU que le Conseil d'administration rende compte aux actionnaires, d'ici le 30 septembre 2024, de la manière dont il supervise les risques et la conformité liés aux pratiques anticoncurrentielles. Le rapport doit être préparé à un coût raisonnable et ne doit pas contenir d'informations confidentielles ou exclusives.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent de voter « CONTRE » la proposition pour les raisons suivantes :

METRO opère dans une économie de marché ouverte et très compétitive. Il est donc primordial pour METRO d'adopter des comportements pro-concurrentiels et de se conformer à la *Loi sur la concurrence*.

Le Code de conduite de METRO promeut une concurrence loyale et ouverte et prévoit diverses obligations que les employés doivent observer, y compris, bien sûr, le respect de la loi. Le comité des ressources humaines du Conseil d'administration supervise l'application du Code de conduite aux employés. Le comité d'audit surveille les risques et la conformité juridique. Le vice-président, affaires juridiques, de la Société rend compte trimestriellement au comité d'audit des questions de conformité juridique, y compris des questions relatives à la *Loi sur la concurrence*, et le service juridique de la Société fournit régulièrement des formations et des conseils en droit de la concurrence.

Comme cela a été confirmé par Statistique Canada dans un rapport de novembre 2022¹⁰, les détaillants ne sont pas responsables de l'inflation des prix des denrées alimentaires. En effet, METRO se trouve à l'extrémité de la chaîne d'approvisionnement et nous opérons dans une économie de marché ouverte et très concurrentielle.

METRO a participé activement à l'étude du Bureau de la concurrence sur la concurrence dans le secteur de l'alimentation au détail au Canada¹¹. Nous avons clairement indiqué au Bureau que nos marges bénéficiaires sont restées stables pendant de nombreuses années. En réalité, comme nous absorbons une partie des augmentations de coûts que nous recevons de nos fournisseurs, notre marge brute sur les produits alimentaires a diminué récemment. Cette baisse a été compensée partiellement par une augmentation des marges brutes des pharmacies, comme le démontrent les résultats détaillés soumis confidentiellement au Bureau de la concurrence dans le cadre de son étude. METRO a également l'une des marges bénéficiaires après impôts les plus minces au Canada, avec moins de 5 %.

L'étude du Bureau n'a pas conclu que les bénéfices des épiceries avaient été excessifs ou que les épiciers avaient indûment augmenté leurs marges au cours de cette période inflationniste. Le Bureau a conclu qu'une concurrence accrue de la part des épiciers internationaux pourrait entraîner une baisse des prix. Toutefois, le fait que Walmart, Costco et Amazon, trois (3) entreprises mondiales, opèrent déjà sur le marché canadien de l'alimentation est un signe que la concurrence étrangère est fermement implantée dans le marché alimentaire canadien. L'étude mentionne également que tous les autres épiciers internationaux questionnés durant ladite étude ont déclaré qu'ils seraient confrontés à une rude concurrence de la part des détaillants alimentaires canadiens. Cela montre clairement que le marché canadien du commerce alimentaire au détail est concurrentiel.

Les acquisitions réalisées par METRO au fil des ans ont été bénéfiques pour la concurrence dans le secteur alimentaire au Canada. Par exemple, l'achat par METRO de A&P, en 2005, et de 41 magasins Loeb dans le cadre de l'acquisition de Provigo par Loblaw, en 1999, a eu pour effet de stimuler la concurrence en Ontario. En permettant à METRO de procéder à ces transactions, le Bureau a eu raison de conclure que la présence accrue de METRO dans cette province stimulerait la concurrence dans ce marché, au bénéfice des consommateurs. En effet, ces deux (2) transactions ont stimulé la concurrence sur le marché ontarien de l'alimentation au détail.

Nous croyons que le Bureau a tous les outils nécessaires pour maintenir une saine concurrence dans le secteur de l'alimentation au Canada et que le niveau de concurrence demeure très élevé, notamment grâce aux transactions susmentionnées.

⁹ <http://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/AGRI/Reports/RP12503602/agrip10/agrip10-e.pdf>

¹⁰ https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2010000802&request_locale=f

¹¹ <https://ised-isde.canada.ca/site/bureau-concurrence-canada/fr/comment-nous-favorisons-concurrence/education-sensibilisation/canada-besoin-plus-concurrence-dans-secteur-lepicerie>

Propositions non soumises au vote lors de l'Assemblée

Les propositions énumérées ci-dessous ont été soumises par certains actionnaires. À la suite de discussions entre la Société et les actionnaires qui ont soumis ces propositions, ou leurs représentants, il a été convenu que ces propositions seraient retirées et ne seraient pas soumises au vote lors de l'Assemblée. Comme entendu avec les actionnaires qui ont soumis ces propositions, la Société reproduit ci-dessous ces propositions retirées et fait part de ses réponses à ces propositions.

Proposition 5

La proposition 5 a été soumise, à titre consultatif, par TAB, 401 Edgewater Place, Suite 600, Wakefield, MA 01880, États-Unis, détenteur d'actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. La proposition a été soumise en anglais et a été traduite en français par la Société aux fins de la présente Circulaire. À la date à laquelle TAB a soumis sa proposition, ce dernier détenait 102 actions depuis au moins six (6) mois.

À la suite de discussions entre la Société et TAB, dont le contenu général se trouve dans la réponse de la Société ci-bas, TAB a accepté de retirer cette proposition. Par conséquent, la proposition 5 ne fait pas l'objet d'un vote lors de l'Assemblée.

Texte de la proposition telle que soumise :

Chers actionnaires,

En 2022, METRO a adopté de nouveaux objectifs en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ED&I).

En ce qui concerne les genres, le plan de responsabilité d'entreprise 2022 - 2026 de METRO indique que d'ici 2026, METRO veut 25 % de femmes dans les postes de directeurs de magasin, 35 % dans la direction, 30 % dans la haute direction et 30 % au sein de son conseil d'administration. Il s'agit de quatre objectifs différents pour quatre niveaux différents.

En revanche, le plan de responsabilité d'entreprise ne révèle qu'un seul objectif de diversité raciale/ethnoculturelle : 17 % de « représentation des personnes issues de milieux culturels divers (personnes qui s'identifient comme membres d'une minorité visible ou d'une minorité ethnoculturelle) » d'ici 2026 pour les « postes de direction et de haute direction ».

Mais ces objectifs comportent trois lacunes importantes.

Première lacune :

METRO n'a divulgué aucun pourcentage de référence en matière de diversité raciale/ethnoculturelle avant l'annonce de ses objectifs. (Curieusement, les données relatives à la diversité des genres sont communiquées.) Ainsi, les actionnaires n'ont aucun moyen de mesurer les progrès de la société par rapport à une base de référence ; nous ne pouvons connaître que la distance qui sépare METRO de la ligne d'arrivée fixée par cette dernière, mais pas l'ampleur des progrès réels que cela représente.

Deuxième lacune :

Le plan de responsabilité d'entreprise de METRO ne précise pas quels sont les rôles de « la direction et la haute direction », ce qui ne permet pas de savoir exactement quels postes sont concernés par l'objectif de METRO.

Troisième lacune :

Alors que le plan de responsabilité d'entreprise de METRO comprend quatre objectifs en matière de genre (pour les directeurs de magasin, la direction, la haute direction et les membres du conseil d'administration), il ne comporte qu'un seul objectif racial/ethnoculturel (pour la « direction et la haute direction » collectivement) - et aucun pour les directeurs de magasin ou les membres du conseil d'administration.

PAR CONSÉQUENT, prenant ces lacunes dans l'ordre, les actionnaires demandent que METRO divulgue dans les six mois 1) les bases de référence sur lesquelles les progrès pour chaque objectif ED&I sont mesurés ; 2) les définitions spécifiques des postes de « la direction » et de « la haute direction » ; et 3) les objectifs mesurables pour atteindre une plus grande diversité raciale parmi les directeurs de magasin et les membres du conseil d'administration.

Merci.

Réponse de la Société

METRO reconnaît l'importance de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein de son Conseil d'administration, de sa direction et de son personnel. Nous sommes sensibles à l'importance pour notre entreprise de refléter les communautés que nous servons. C'est pourquoi nous avons adopté une politique écrite sur la diversité parmi nos employés, y compris les membres de la haute direction, et une politique écrite sur la diversité au sein du Conseil d'administration.

La politique du Conseil d'administration prévoit le maintien d'un seuil de représentation de 30 à 40 % pour les personnes s'identifiant comme des femmes. De plus, depuis cette année et afin de mieux représenter les communautés servies par la Société, cette dernière s'est fixée comme objectif supplémentaire de s'assurer qu'au moins un (1) membre du Conseil d'administration appartienne à l'un des groupes suivants : les minorités visibles, les minorités ethniques, une personne ayant un handicap visible ou invisible, un membre d'un peuple autochtone ou un membre de la communauté LGBTQ2+.

Dans le cadre de son plan de responsabilité d'entreprise 2022-2026, la Société a fixé des objectifs de représentation des femmes et des membres de groupes raciaux ou ethniques sous-représentés parmi la haute direction et les équipes dirigeantes. Les objectifs fixés prévoient que d'ici 2026, les femmes devraient représenter 30 % de la haute direction et 35 % de la direction, tandis que les membres des groupes raciaux ou ethniques sous-représentés devraient représenter 17 % de la haute direction et 17 % de la direction.

En fixant des objectifs relatifs à la représentation des femmes, la Société a pu utiliser les données relatives au genre qu'elle recueille pour gérer la rémunération des employés afin d'établir des bases de référence et fixer des objectifs spécifiques par groupe.

En ce qui concerne les autres caractéristiques de diversité, les données de ce type n'étaient pas disponibles. Avec plus de 97 000 employés, qui ne peuvent pas tous être facilement contactés dans le cadre de la collecte de données statistiques (par exemple, la plupart des employés ne disposent pas d'une adresse électronique de la société) et en gardant à l'esprit que les enquêtes d'auto-identification, que la Société a lancées à partir de 2021, ne fournissent que des informations partielles, la Société a décidé de fixer un objectif absolu de 17% pour la représentation des groupes raciaux ou ethniques sous-représentés sur la base des informations les plus fiables dont elle disposait, c'est-à-dire celles relatives aux employés de la direction et de la haute direction. Nous pensons qu'il était préférable de fixer un tel objectif plutôt que d'attendre d'obtenir une base de référence fiable et représentative pour ces autres groupes d'employés. METRO affinera ses techniques de collecte de statistiques auprès d'autres groupes d'employés, afin de pouvoir fixer des objectifs fondés sur des données fiables et, plus important encore, continuera à prendre les mesures nécessaires afin de favoriser un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif.

La Société publie chaque année ses données sur la diversité culturelle pour les postes de direction et de haute direction dans son rapport sur la responsabilité d'entreprise. Cela permet de suivre l'évolution de la diversité dans ces postes.

Enfin, la définition des termes « direction » et « haute direction » est déjà incluse dans la section « Équité, diversité et inclusion » de la présente Circulaire. Pour faciliter la lecture, nous avons ajouté cette information à notre Rapport sur la responsabilité d'entreprise 2023, disponible sur le site Internet de la Société (corpo.metro.ca).

Proposition 6

La proposition 6 a été soumise, à titre consultatif, par M. Anthony Schein, directeur de la défense des actionnaires à la Shareholder Association for Research & Education (« SHARE »), au nom de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, Suite 200, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, détenteur d'actions de la Société, en vue d'être examinée à l'Assemblée. La proposition soumise par SHARE a été soumise en anglais et a été traduite en français par la Société aux fins de la présente Circulaire. La proposition a été déposée conformément aux lois et règlements en vigueur.

Cette proposition demandait la divulgation de toutes les émissions importantes de gaz à effet de serre, l'adoption par la société d'objectifs de réduction des émissions de GES solides, provisoires et à long terme, fondés sur des données scientifiques, ainsi que l'adoption d'un plan d'action climatique complet, fondé sur des normes généralement acceptées telles que le SBTi.

La Société a pris acte des préoccupations soulevées par SHARE. Conformément à son plan, elle a annoncé en novembre 2023 qu'elle fixerait des objectifs à court terme fondés sur des données scientifiques, avec pour année de référence 2023. La Société continuera à rendre compte publiquement et à divulguer ses progrès en vue d'atteindre les objectifs à court terme qu'elle a annoncés. Elle rendra également publics les résultats de ses études de faisabilité concernant la fixation d'objectifs à long terme en matière d'émissions nettes nulles.

La Société s'engage à poursuivre le dialogue avec SHARE et les autres parties prenantes sur les questions soulevées dans la proposition.

Sur la base de l'annonce de la Société et des engagements pris, SHARE a accepté de retirer sa proposition.

Texte de la proposition telle que soumise :

IL EST RÉSOLU : que les actionnaires demandent que Metro inc. (Metro) fasse un rapport aux actionnaires avant l'assemblée générale annuelle de 2025, à un coût raisonnable et en excluant les renseignements exclusifs, sur sa gestion des risques liés au climat. Le rapport devrait comprendre au minimum les éléments suivants :

- 1) La divulgation de toutes les émissions importantes de gaz à effet de serre;
- 2) La divulgation de l'adoption par la Société d'objectifs solides, moyen et long terme, de réduction des émissions de gaz à effet de serre fondés sur la science;
- 3) Les projets d'adoption d'un plan d'action climatique global, fondé sur des normes généralement acceptées telles que la Science-Based Targets Initiative.

DÉCLARATION À L'APPUI :

En 2018, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a conseillé de réduire de moitié les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et d'atteindre le niveau zéro net d'ici 2050 pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C afin d'éviter les pires conséquences du changement climatique et d'atteindre les objectifs de l'Accord de Paris. Les entreprises qui ne s'alignent pas sur l'objectif de 1,5°C posent des risques importants pour elles-mêmes et pour le système financier dans son ensemble. Selon l'Institut Climatique du Canada, les rapports actuels sur les émissions dans le secteur du commerce de détail ne décrivent pas correctement l'ampleur de ces émissions au Canada.

Le rapport 2022 sur la responsabilité d'entreprise de Metro indique qu'il prévoit d'améliorer sa collecte de données, en particulier en ce qui concerne le suivi de l'expansion du champ d'application 3, de travailler à la mise en œuvre de la Taskforce on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) et de mettre en place un comité sur le changement climatique et inclure un objectif actuel de réduction des émissions des champs d'application 1 et 2 de 37,5 % à l'horizon 2035 par rapport à la base de référence de 2020. Dans sa réponse au CDP de 2022, Metro a déclaré de manière générale que « l'entreprise visait à mieux comprendre ses émissions du champ d'application 3 », sans préciser d'échéancier. Metro est exposée à d'importants risques opérationnels, financiers et réglementaires liés au changement climatique et à un manque de compréhension de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement.

Bien que Metro ait exprimé son intention de poursuivre son évaluation de la faisabilité et des coûts de l'atteinte de la norme SBTi Net-Zero, il y a du retard par rapport à ses pairs. Loblaw a annoncé son intention de réduire l'empreinte de ses activités de 59 % d'ici à 2030 par rapport à 2020, de parvenir à une empreinte nette zéro d'ici à 2040 concernant l'empreinte opérationnelle de l'entreprise, et à une empreinte nette zéro d'ici 2050 en ce qui concerne les émissions de la catégorie 3. Loblaw a également pris des mesures pour soumettre son plan d'action climatique à la SBTi pour validation. Empire a pris des engagements similaires.

Un vote sur la proposition # 1, Proposition d'actionnaire sur des cibles de gaz à effet de serre alignées sur 1,5 degré à l'AGA 2023 de Metro, a recueilli 28,54 % de votes favorables. Metro a refusé de nous rencontrer pour discuter de l'examen ou de l'avancement de la proposition de 2023. Dans les mois qui ont suivi, l'entreprise a fait peu de progrès visibles dans l'évaluation ou la mise à jour de ses objectifs à moyen et à long terme.

Metro devrait s'inspirer des mesures déjà prises par ses pairs en fixant des objectifs de réduction des émissions de GES alignés sur le seuil de 1,5°C. Cela garantirait aux investisseurs que l'entreprise gère de manière appropriée le risque urgent et matériel du changement climatique et qu'elle restera compétitive.

Nous prions les actionnaires de voter POUR cette proposition.

Réponse de la Société

METRO reconnaît le rôle crucial que jouent les entreprises dans la lutte contre les changements climatiques reconnaissant que les changements climatiques représentent un risque systémique pour la société et l'économie et s'engage à traiter les risques liés au climat.

Depuis de nombreuses années, METRO publie les émissions de gaz à effet de serre de ses catégories 1 et 2 et de certaines catégories 3 dans son rapport sur la responsabilité d'entreprise et sa fiche d'information sur les émissions de GES. Comme annoncé en 2022, METRO a réalisé un exercice complet de calcul de toutes les émissions importantes de GES pour l'année 2022. Avec l'aide d'un tiers, toutes les catégories pertinentes de notre champ d'application 3 et nos émissions liées à la terre (émissions FLAG) provenant de notre chaîne d'approvisionnement ont été calculées. Par conséquent, les données sur les émissions de catégorie 3 sont désormais disponibles dans notre fiche d'information sur les émissions de GES. Au cours de l'exercice financier 2024, nous calculerons et divulguerons les émissions FLAG et non FLAG.

Pour soutenir davantage nos efforts en matière de divulgation sur le climat, nous avons soumis notre questionnaire CDP sur les changements climatiques pour la 15^{ème} année consécutive.

En outre, METRO a annoncé en novembre 2023 son engagement à fixer des objectifs de réduction des émissions à court terme à l'échelle de l'entreprise, conformément à la norme SBTi et ce, après une évaluation rigoureuse de la faisabilité et des coûts pour atteindre la norme Net-Zero de la SBTi.

Nos nouveaux objectifs scientifiques à court terme, qui doivent encore être approuvés par la SBTi¹², sont cohérents avec le niveau de décarbonation requis pour limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C par rapport aux températures préindustrielles. Nos objectifs, ayant pour année de référence 2023, consisteront à :

- Réduire de 42 %, en valeur absolue, les émissions de GES de portée 1 et de portée 2 d'ici 2030;
- Avoir 45 % de nos fournisseurs (en termes de dépenses) qui ont des objectifs basés sur la science d'ici 2028;
- Réduire de 25 %, en valeur absolue, les émissions de GES de portée 3 provenant de l'achat de biens et services d'ici 2030;
- Réduire de 25 %, en valeur absolue, les émissions de GES de portée 3 provenant du transport et de la distribution en aval d'ici 2030; et
- Réduire de 30 % nos émissions de GES de portée 3 FLAG d'ici 2030.

Vous trouverez plus de détails sur nos nouveaux objectifs dans notre communiqué de presse du 7 novembre 2023.

Notre plan définit six (6) priorités en matière de réduction des émissions : utilisation de réfrigérants naturels; investissement dans les énergies renouvelables; électrification d'une partie de notre flotte de véhicules et amélioration de son efficacité énergétique; engagement auprès de nos principaux fournisseurs pour réduire leurs émissions; installation de chargeurs de VE pour les clients; et réduction des déchets alimentaires dans la chaîne de valeur. Nous continuerons à revoir nos priorités et nos objectifs au fur et à mesure de l'évolution des technologies et nous continuerons à évaluer la faisabilité d'un objectif net zéro.

METRO devient l'une des premières entreprises canadiennes à s'engager à fixer des objectifs de réduction des émissions de GES provenant des émissions FLAG. Avec notre nouvel engagement, nous nous attaquons non seulement aux émissions liées à l'énergie et à l'industrie, mais aussi aux émissions FLAG de catégorie 3 au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

S'engager sur des objectifs à court terme et sur des objectifs FLAG, tout en continuant à évaluer un objectif net zéro dans notre plan de décarbonation, est la meilleure façon pour notre Société de répondre aux changements climatiques. Nous fixons des objectifs ambitieux mais réalistes. Nous démontrons également notre engagement à revoir régulièrement nos objectifs et nos priorités en fonction de l'évolution des technologies.

Proposition 7

Les propositions 7, 8 et 9 ont été soumises, à titre consultatif, par le MÉDAC, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, détenteur d'actions de la Société, pour examen à l'Assemblée. Les propositions ont été soumises en français par le MÉDAC et traduites en anglais par la Société pour les besoins de la version anglaise de la Circulaire. À la date à laquelle le MÉDAC a soumis sa proposition, ce dernier détenait 58 Actions depuis au moins six (6) mois.

¹² Nos pourcentages d'objectifs scientifiques ont été calculés sur la base de la méthodologie du SBTi. Ils seront communiqués dès qu'ils auront été approuvés par la SBTi.

À la suite de discussions entre la Société et le MÉDAC, dont le contenu général se trouve dans les réponses de la Société à chaque proposition, le MÉDAC a accepté de retirer ces propositions. Par conséquent, les propositions 7, 8 et 9 ne font pas l'objet d'un vote lors de l'Assemblée.

Texte de la proposition telle que soumise :

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

DÉCLARATION À L'APPUI :

En avril 2022, le PDG de Mastercard, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés¹³. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet¹⁴. » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de Mastercard, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040¹⁵.

Réponse de la Société

Étant donné la nature du travail et de la rémunération d'une grande proportion de ses employés, la Société ne peut lier une partie de la rémunération de l'ensemble de ses employés à l'atteinte d'objectifs ESG. Toutefois, la Société lie une partie de la rémunération des employés qui peuvent avoir un effet sur l'atteinte des objectifs prévus à son plan de responsabilité d'entreprise à la performance de l'organisation en regard de ses principales initiatives en matière d'ESG.

METRO inclut depuis déjà plusieurs années des objectifs ESG dans le RIA des employés admissibles au plan boni de l'entreprise. Ainsi, tous les vice-présidents, incluant le président et chef de la direction, partagent un objectif lié à la mise en œuvre du plan de responsabilité d'entreprise, un plan qui inclut de nombreuses initiatives ESG. Par ailleurs, tout le personnel-cadre des magasins et des centres de distribution a des objectifs en matière de santé et sécurité depuis de nombreuses années.

Depuis l'an dernier, les directeurs et directrices de magasins et de centres de distribution ont des objectifs en matière de taux de diversion de matières résiduelles. Des objectifs en matière d'approvisionnement durable, de réduction des gaz à effets de serre, de réduction de l'utilisation du plastique, de diversité et d'inclusion, de satisfaction de la clientèle, etc. sont par ailleurs inclus dans les objectifs annuels du RIA de nombreux membres du personnel qui sont responsables de ces initiatives ou y contribuent.

Ainsi, 84% du personnel admissible au RIA a au moins un objectif au soutien de notre plan de responsabilité d'entreprise et tous les objectifs ainsi que toutes les initiatives prévues au plan de responsabilité d'entreprise sont reflétés dans les objectifs des employés éligibles à un boni. De plus, les initiatives en matière d'ESG comptent pour 10% ou plus de la valeur des objectifs personnels des employés qui comptent l'atteinte de ces objectifs dans leur RIA.

Proposition 8

Texte de la proposition telle que soumise :

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

DÉCLARATION À L'APPUI :

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, a minima les « membres de la haute direction visés¹⁶ ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en

¹³ *Sharing accountability and success: Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (CEO), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

¹⁴ *Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level.* Mastercard ties ESG to all employee pay, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

¹⁵ *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

¹⁶ Tel que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.

permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

Réponse de la Société

La Société reconnaît l'importance de la langue française. Son siège social est au Québec et METRO comprend les préoccupations soulevées par le MÉDAC et c'est pourquoi la Société a décidé de divulguer les langues maîtrisées par ses Hauts dirigeants visés à la page 33 de la présente Circulaire. Comme le montre la divulgation de la Société, la majorité des Hauts dirigeants visés de la Société maîtrisent la langue française. Étant donné que la divulgation présentée par la Société répond aux préoccupations soulevées par le MÉDAC, celui-ci a accepté de retirer la proposition.

Proposition 9

Texte de la proposition telle que soumise :

Il est proposé que les langues maîtrisées par les administrateurs soient divulguées dans la grille de leurs compétences et expertises, dans la circulaire.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité¹⁷, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au coeur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité.

Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (parties prenantes), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les administrateurs de la société. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque administrateur d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Réponse de la Société

La Société reconnaît l'importance de la langue française. Son siège social est au Québec et METRO comprend les préoccupations soulevées par le MÉDAC et c'est pourquoi la Société a décidé de divulguer les langues maîtrisées par ses administrateurs dans la Circulaire, tel qu'indiqué aux pages 13 à 21 de la présente Circulaire. Comme le montre la divulgation de la Société, la majorité des administrateurs de la Société maîtrisent la langue française. Étant donné que la divulgation présentée par la Société répond aux préoccupations soulevées par le MÉDAC, celui-ci a accepté de retirer la proposition.

¹⁷ <https://medac.qc.ca/defense/dossiers/21-memoires/2045-memoire-diversite-documents-et-assemblees-virtuelles/>

Annexe B – Mandat du conseil d'administration

1. Objectif

Le conseil d'administration (le « conseil ») est élu par les actionnaires et est responsable de la surveillance de la gestion des affaires et des activités de la Société à tous égards.

2. Portée

Les responsabilités du conseil s'étendent à Metro Inc., ses entités affiliées et leurs divisions. Dans le présent mandat, le terme « Société » réfère à Metro Inc., ses entités affiliées et leurs divisions.

3. Composition et organisation

3.1 Le conseil détermine sa composition, sa taille et les qualifications de ses membres en prenant en considération les exigences légales applicables et les meilleures pratiques.

3.2 Les administrateurs doivent avoir les connaissances, l'expérience, les compétences et l'expertise ainsi que rencontrer les attentes établies de temps à autre par le conseil.

4. Devoirs et responsabilités

En plus des décisions nécessitant l'approbation du conseil suivant la loi ou les statuts et le règlement intérieur de la Société, le conseil assume la responsabilité à l'égard des points suivants, soit directement ou soit par l'entremise de l'un de ses comités :

4.1 Planification stratégique et surveillance des risques

4.1.1 l'approbation du plan stratégique de la Société et la surveillance de son exécution, le conseil révisant annuellement ce plan afin de prendre en considération les opportunités et les risques pertinents;

4.1.2 la surveillance et le suivi des principaux risques associés aux activités de la Société afin de s'assurer que la Société a mis en place les systèmes, programmes et pratiques appropriés afin de gérer ces risques;

4.2 Ressources humaines

4.2.1 la nomination de la haute direction de la Société;

4.2.2 la surveillance de la philosophie de rémunération de la Société et des pratiques y afférentes;

4.2.3 l'approbation d'objectifs pertinents au président et chef de la direction, au vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, et au vice-président exécutif et chef de l'exploitation;

4.2.4 l'évaluation de la performance du président et chef de la direction en regard des objectifs et le suivi du progrès de ceux-ci comparativement aux objectifs du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, et au vice-président exécutif et chef de l'exploitation;

4.2.5 l'approbation de la rémunération de la haute direction de la Société;

4.2.6 la surveillance des plans de relève de la haute direction de la Société;

4.2.7 la mise en place de règles d'éthique pour les membres du conseil, de la direction et du personnel de la Société et s'assurer de leur application;

4.2.8 la surveillance des enjeux majeurs de relations de travail ou de ressources humaines;

4.3 Audit

4.3.1 la revue et l'approbation d'une politique portant sur la divulgation par la Société de l'information financière importante aux actionnaires et au public ainsi que la surveillance de son application;

4.3.2 la revue et l'approbation des états financiers annuels et intermédiaires vérifiés, des rapports de gestion et de tous les communiqués de presse relatifs aux états financiers de la Société;

4.3.3 la revue et l'approbation de tous les documents de divulgation importants, y compris le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations de la Société;

4.3.4 la surveillance et le suivi de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société;

4.3.5 la nomination, sujette à l'approbation par les actionnaires, et, lorsque jugé conseillé, la révocation de l'auditeur externe;

4.3.6 la nomination et, lorsque jugé conseillé, le remplacement, la réaffectation ou la démission du premier directeur du service de l'audit interne;

4.3.7 la revue des qualifications, de la performance et de l'indépendance de l'auditeur externe et du service de l'audit interne;

4.4 Responsabilité d'entreprise

4.4.1 la surveillance des activités de la Société relativement à la raison d'être de la Société et la responsabilité d'entreprise, ce qui inclut les questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) et l'approbation du plan de responsabilité d'entreprise de la Société et de la divulgation y afférente;

4.5 Toute autre décision importante

4.5.1 l'approbation de toute autre décision importante y compris les décisions relatives aux investissements majeurs et les dispositions importantes d'éléments d'actifs.

5. **Gouvernance**

En ce qui concerne la gouvernance, le conseil :

5.1 développe l'approche de la Société en ce qui concerne la régie d'entreprise et ses principes de gouvernance; et

5.2 s'assure que la Société se conforme le plus fidèlement possible aux lignes directrices et aux normes en matière de gouvernance des autorités législatives et réglementaires.

6. **Structure et composition du conseil**

En ce qui concerne la structure du conseil et sa composition, le conseil :

6.1 identifie et recommande aux actionnaires la nomination des candidats et candidates en tant que membre du conseil;

6.2 est responsable de la planification de la relève au conseil et élabore un processus de sélection pour les nouveaux membres du conseil;

6.3 développe et présente un programme d'orientation et d'éducation pour les nouveaux membres du conseil ainsi qu'un programme de formation continue pour l'ensemble des administrateurs;

6.4 détermine et approuve la rémunération des membres du conseil;

6.5 revoit la procédure d'indemnité des membres du conseil en ce qui concerne leur responsabilité ainsi que la couverture d'assurance-responsabilité des membres du conseil;

6.6 auto-évalue sa propre efficacité ainsi que l'efficacité de ses comités et des membres du conseil; et

6.7 établit les comités appropriés afin de l'assister dans l'accomplissement de ses responsabilités et approuve leur mandat.

7. **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.

8. **Conseiller externe**

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

Annexe C – Mandat du comité des ressources humaines

1. **Objectif du comité**

L'objectif principal du comité des ressources (le « comité ») est d'aider le conseil d'administration de Metro Inc. (le « conseil ») à remplir ses responsabilités de surveillance par :

- 1.1 la surveillance de la philosophie de rémunération de la Société et des pratiques y afférentes ainsi que de la rémunération annuelle de la haute direction de la Société;
- 1.2 la surveillance des plans de relève de la Société, en particulier en ce qui concerne la haute direction;
- 1.3 l'approbation de diverses politiques et en surveiller l'application;
- 1.4 le suivi des résultats et pratiques en matière de santé et sécurité; et
- 1.5 la surveillance des enjeux majeurs de relations de travail ou de ressources humaines.

2. **Portée**

Les responsabilités du comité s'étendent à Metro Inc., ses entités affiliées et leurs divisions. Dans le présent mandat, le terme « Société » réfère à Metro Inc., ses entités affiliées et leurs divisions.

3. **Composition et organisation**

En ce qui concerne la composition et l'organisation du comité :

- 3.1 Le comité est composé d'un minimum de trois (3) membres du conseil qui sont tous indépendants. Un membre du comité d'audit siège en tant que membre du comité.
- 3.2 Chaque membre du comité a de l'expérience directe qui est pertinente aux questions de ressources humaines et de rémunération de la haute direction.

4. **Philosophie et pratiques de rémunération**

En ce qui concerne la philosophie et les pratiques de rémunération, le comité :

- 4.1 approuve ou, selon le cas, recommande au conseil l'approbation de politique en matière de gestion des ressources humaines et de rémunération;
- 4.2 revoit l'identification et la gestion des risques liés aux politiques et pratiques de rémunération et revoit la divulgation en la matière; et
- 4.3 reçoit et analyse les rapports de la direction en lien avec les régimes de retraite et les comités de retraite de la Société et, à son tour, en fait rapport au conseil annuellement.

5. **Rémunération de la haute direction**

En ce qui concerne la rémunération de la haute direction, le comité :

- 5.1 revoit et recommande au conseil les politiques et pratiques de rémunération de la direction, y compris le salaire de base, le régime d'intéressement annuel (RIA) et le régime d'intéressement à long-terme (RILT);
- 5.2 revoit et approuve des objectifs pertinents pour le président et chef de la direction, le vice-président, exécutif, chef de la direction financière et trésorier, et le vice-président exécutif et chef de l'exploitation;
- 5.3 évalue la performance du président et chef de la direction quant aux objectifs et fait le suivi du progrès de ceux-ci comparativement aux objectifs du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, et au vice-président exécutif et chef de l'exploitation;
- 5.4 fait des recommandations au conseil quant à la rémunération du président et chef de la direction, du vice-président, exécutif, chef de la direction financière et trésorier, et du vice-président exécutif et chef de l'exploitation;
- 5.5 surveille la performance des autres hauts dirigeants visés et des autres vice-présidents principaux et fait des recommandations au conseil quant à leur rémunération (salaire de base, RIA et octrois du RILT); et
- 5.6 revoit et approuve l'information concernant la rémunération à être incluse aux documents de divulgation annuels requis par les autorités légales et réglementaires.

6. **Planification de la relève**

En ce qui concerne la planification de la relève de la haute direction, le comité :

- 6.1 fait des recommandations au conseil quant à la nomination du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction (les vice-présidents et vice-présidentes de Metro Inc., incluant les vice-présidents principaux et les vice-présidentes principales); et
- 6.2 revoit annuellement les plans de relève pour le président et chef de la direction, les membres de la haute direction et les autres membres de la direction, s'assure du suivi des plans d'action et fait les recommandations appropriées au conseil.

7. **Politiques concernant la conduite éthique de la haute direction et des employés**

En ce qui concerne la conduite éthique de la haute direction et des employés, le comité :

- 7.1 approuve ou, selon le cas, recommande au conseil des politiques concernant la conduite éthique de la haute direction, des gestionnaires et des employés; et
- 7.2 s'assure que les politiques et les procédures concernant la conduite éthique de la haute direction, des gestionnaires et des employés sont appliquées.

8. **Santé et sécurité**

Le comité surveille les résultats et activités de santé et sécurité de la Société.

9. **Diversité et inclusion**

En ce qui concerne la diversité et l'inclusion, le comité :

- 9.1 approuve la politique traitant de la diversité et de l'inclusion des employés; et
- 9.2 surveille l'application de cette politique.

10. **Rapport**

La présidence du comité fait rapport au Conseil régulièrement sur les affaires du Comité au moment et de la façon dont le Conseil pourrait autrement avoir besoin.

11. **Conseillers externes**

En ce qui concerne les conseillers externes, le comité :

- 11.1 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;
- 11.2 doit préapprouver les services, autres que les services que le conseiller externe fourni au comité, à être rendu par le conseiller externe à la Société à la demande de la direction; et
- 11.3 peut déléguer à la présidence du comité le pouvoir de préapprouver les services à être rendus par le conseiller externe à la Société à la demande de la direction. Toutefois, la présidence du comité, si un tel pouvoir lui a été délégué, doit aviser le comité, à titre d'information, de toutes les préapprobations à la prochaine réunion du comité.

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 par la direction des risques importants pouvant affecter la Société, de leur évolution et de la mise en place par la direction des mesures appropriées permettant la gestion et le suivi 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, ainsi que tous les communiqués de presse relatifs aux états financiers ainsi qu'aux perspectives financières.
 - 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 ainsi que sa rémunération et revoit et approuve le mandat, le plan d'audit annuel, le budget annuel et les ressources de la fonction d'audit interne.
 - 4.3.2. Le Comité reçoit des communications du premier directeur du service de l'audit interne sur la performance et les activités de l'audit interne en rapport avec le plan d'audit annuel et toute autre question pertinente.

- 4.3.3. 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 rapports d'évaluations ou d'audits relatifs aux risques d'affaires importants ainsi que 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, notamment en ce qui concerne les risques importants, y compris les risques de fraude, les questions de contrôle interne, les questions de gouvernance et toute autre question requérant l'attention du Comité.
- 4.3.4. Le Comité examine les rapports du premier directeur du service de l'audit interne sur la conformité dudit département avec le code de conduite et les normes de l'Institut des auditeurs internes, y compris tout plan d'action visant à remédier à tout manquement important identifié.
- 4.3.5. Le Comité revoit le plan, 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.
- 4.3.6. 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 les ressources. Le Comité peut demander à la direction et au premier directeur du service de l'audit interne toute information appropriée nécessaire sur ces questions.
- 4.3.7. 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 qui comprennent les rapports sur son audit des états financiers annuels de la Société, les rapports sur son examen des états financiers intermédiaires de la Société de même que les rapports sur son examen des mesures non conformes aux IFRS qui se retrouvent dans la divulgation financière trimestrielle ou annuelle de la Société afin de déterminer si ces mesures respectent la Politique de la Société relative aux mesures non conformes aux IFRS. 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. 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.
- 4.6. Gestion des risques
- 4.6.1. 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.
- 4.6.2. Le Comité examine régulièrement les politiques de gestion des risques importants 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.
- 4.7. Divers
- 4.7.1. 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.

- 4.7.2. 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.
- 4.7.3. 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.

Annexe E – Mandat du comité de gouvernance

1. Objectifs du Comité

L'objectif principal du comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise (le « Comité ») est de soutenir le conseil d'administration de Metro inc. (le « Conseil ») dans l'exécution de ses responsabilités de surveillance en :

- 1.1. développant et recommandant au Conseil des lignes directrices en matière de régie d'entreprise pour la Société et en faisant des recommandations au Conseil concernant les pratiques de régie d'entreprise;
- 1.2. surveillant les activités et la divulgation de la Société relativement à la responsabilité d'entreprise et les questions environnementales, sociales et de gouvernances (« ESG »), y compris la stratégie sur les changements climatiques;
- 1.3. établissant des procédés et critères afin d'assurer le renouvellement du Conseil; et
- 1.4. développant des procédés afin d'évaluer la performance du Conseil.

2. Portée du mandat

Les responsabilités du Comité 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

Le Comité est composé d'au moins trois (3) membres qui sont tous des administrateurs indépendants de la Société.

4. Régie d'entreprise

Quant aux questions de régie d'entreprise d'ordre général, le Comité :

- 4.1. Développe et surveille l'approche de la Société en matière de régie d'entreprise et 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;
- 4.2. supervise la rédaction de l'énoncé des pratiques en matière de gouvernance de la Société aux fins de la divulgation annuelle prescrite par les autorités législatives et réglementaires;
- 4.3. revoit régulièrement le processus d'indemnisation à l'égard de la responsabilité des administrateurs et les couvertures d'assurance-responsabilité des administrateurs;
- 4.4. 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 Société, ses stratégies et les attentes de la Société envers les administrateurs;
- 4.5. 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;
- 4.6. 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;
- 4.7. revoit les mandats du Conseil et des comités ainsi que les mandats du président du Conseil et des présidents de comité et recommande les changements jugés appropriés au Conseil;
- 4.8. 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 Société s'acquitte de ses responsabilités aux termes de cette politique; et
- 4.9. reçoit et statue sur les demandes d'administrateurs désirant retenir les services de conseillers externes au frais de la Société.

5. Responsabilité d'entreprise

Quant à la responsabilité d'entreprise, le Comité :

- 5.1. surveille les activités de la Société relativement à la raison d'être de la Société et la responsabilité d'entreprise ce qui inclut les questions environnementales, sociales et de gouvernances (ESG), y compris les changements climatiques;
- 5.2. revoit la divulgation faite par la Société en la matière; et
- 5.3. revoit les plans et rapports de responsabilité d'entreprise de la Société.

6. Renouvellement, composition et planification de la relève du Conseil

Quant au renouvellement, à la composition et à la planification de la relève du Conseil, le Comité :

- 6.1. planifie la relève des administrateurs et élabore le processus de sélection des nouveaux administrateurs
- 6.2. établit des procédés afin d'identifier et de recommander des candidats au Conseil pour élection en tant qu'administrateurs de Metro inc. en recherchant 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 afin de combler le poste d'administrateur;
- 6.3. considère le profil de chaque candidat à la lumière 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;

- 6.4. maintient une grille à jour des compétences et expériences des administrateurs;
- 6.5. fait des recommandations au Conseil sur le nombre approprié d'administrateurs pour former le Conseil;
- 6.6. propose au Conseil la nomination des membres des divers comités du Conseil et leurs présidents, sur recommandation du Président du Conseil;
- 6.7. établit des procédés et critère pour la sélection de la personne qui présidera le Conseil; et
- 6.8. 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.

7. Performance du Conseil

Quant à la performance du Conseil, le Comité :

- 7.1. supporte le président du Conseil dans l'évaluation de l'efficacité du Conseil et de ses comités en fonction de leur mandat respectif;
- 7.2. révisé et recommande pour approbation par le Conseil le questionnaire sur l'efficacité du Conseil et des membres du Conseil sur une base annuelle;
- 7.3. revoit les réponses au questionnaire sur l'efficacité du Conseil et des membres du Conseil;
- 7.4. soumet un rapport et une analyse des thèmes dudit rapport au Conseil; et
- 7.5. évalue le processus, l'efficacité et/ou le besoin de changement dans la composition du Conseil, de ses comités ou de leur président.

8. Rapport

Le président du Comité fait rapport au Conseil régulièrement sur les affaires du Comité au moment et de la façon dont le Conseil pourrait autrement avoir besoin.

9. 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.

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
Conseil d'administration	
1. Le conseil devrait être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.	<p>1. À la fin de l'exercice financier 2023, le Conseil d'administration était formé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 13 administrateurs qui siégeaient à un moment ou à un autre au Conseil d'administration au cours de l'exercice financier 2023, 10 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 2023 à un moment ou à un autre : mesdames Lori-Ann Beausoleil, Maryse Bertrand, Stephanie Coyles et Christine Magee et messieurs Pierre Boivin, Russell Goodman, Marc Guay, Christian W.E. Haub, Brian McManus et Pietro Satriano. 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 indépendant puisqu'il est actionnaire et dirigeant de sociétés qui sont propriétaires de pharmacies arborant l'une des enseignes du Groupe Jean Coutu et entretient donc des relations d'affaires avec la Société. De plus, un membre de sa famille, monsieur Jean-Michel Coutu, est membre de la haute direction du Groupe Jean Coutu. Monsieur Michel Coutu ne peut pas, non plus, être considéré indépendant puisqu'un membre de sa famille, son fils, M. Jean-Michel Coutu, est président du Groupe Jean Coutu, une filiale à part entière de la Société.</p> <p>Le 30 janvier 2024, 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 12 candidats proposés, neuf (9) seront considérés comme des candidats indépendants, soit les administrateurs indépendants suivants : mesdames Lori-Ann Beausoleil, Maryse Bertrand, Stephanie Coyles, Geneviève Fortier et Christine Magee et messieurs Pierre Boivin, Marc Guay, Brian McManus et Pietro Satriano.</p>
2. Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur assujéti, indiquer l'administrateur et l'émetteur concernés.	<p>2. L'information concernant les administrateurs qui siègent au Conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti se trouve aux pages 13 à 21 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 gouvernance 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 gouvernance avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.</p>
3. Le président du conseil devrait être un administrateur indépendant.	<p>3. Le rôle et les responsabilités du président du Conseil d'administration sont décrits à l'Annexe H de la présente Circulaire. Monsieur Pierre Boivin, 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.	<p>4. Une réunion des administrateurs, sans la présence de la direction, présidée par le président du Conseil d'administration, a lieu à la fin de chaque séance du Conseil d'administration. De plus, une réunion des administrateurs indépendants, présidée par le président du Conseil d'administration, a lieu à la fin de chaque séance du Conseil d'administration.</p>
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.	<p>5. Le Conseil d'administration a adopté un mandat écrit 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 gouvernance 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.</p>

Descriptions 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 plans 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 exercice financier, 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 des opérations 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 rencontrer les présidents des comités, de visiter les centres de distribution, magasins d'alimentation et pharmacies de la Société et de rencontrer les membres clés de l'équipe de direction. Une fois le programme de formation et d'orientation terminé, la présidente du comité de gouvernance reçoit de la rétroaction de la part des nouveaux administrateurs pour s'assurer qu'ils se sentent adéquatement préparés à assumer leurs fonctions d'administrateurs de la Société.

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 de la Société incluant les centres de distribution ainsi que son réseau de vente au détail. Le comité de gouvernance 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.

Au cours de l'exercice 2023, six (6) séances formelles de formation ont eu lieu et ont porté sur le marché canadien des marques privées, la détermination des dépenses en capital à des fins budgétaires, le marché de la pharmacie et du médicament, le marché de l'immobilier au Québec, les contrôles internes quant aux ententes avec les fournisseurs et l'utilisation de l'intelligence artificielle dans le commerce de détail. Des informations supplémentaires sur ces séances se retrouvent à la section « Orientation et formation continue des administrateurs » à la page 24 de la présente Circulaire.

Ces séances ont été présentées par des intervenants internes et des experts externes dans les domaines concernés.

Une séance de planification stratégique où sont présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également lieu chaque 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

<p>8. Le conseil d'administration devrait adopter un code de conduite et d'éthique écrit, applicable aux administrateurs, dirigeants et salariés de l'émetteur.</p>	<p>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+ (sedarplus.ca) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (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 en cas de redressement ou de faute (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 35 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; 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.</p>
<p>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.</p>	<p>9. Le comité de gouvernance 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 gouvernance 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 au cours de l'exercice financier 2023 et aucun manquement n'est à signaler à cet égard.</p>
<p>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.</p>	<p>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 à la présidente du comité de gouvernance toute situation de conflit d'intérêts, réelle ou appréhendée, dès qu'ils en ont connaissance. Le comité de gouvernance étudiera toute telle situation et émettra des recommandations au Conseil d'administration. Si un membre du comité de gouvernance 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 gouvernance 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.</p>

<p>11. Le conseil doit prendre des mesures pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Sélection des candidats au Conseil d'administration</p>	
<p>12. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de candidatures composé entièrement d'administrateurs indépendants.</p>	<p>12. Le comité de gouvernance 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 gouvernance est composé de six (6) administrateurs qui sont tous indépendants.</p>
<p>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.</p>	<p>13. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du comité de gouvernance et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le comité de gouvernance, 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 gouvernance 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 de gouvernance se trouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.</p>
<p>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.</p>	<p>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 gouvernance 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 gouvernance 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>
<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 12 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 Conseil d'administration est conscient de l'importance d'assurer une relève adéquate aux administrateurs de la Société.</p> <p>La planification de la relève du Conseil est assurée conjointement par le président du Conseil d'administration et le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance révisé annuellement les besoins du Conseil en matière d'expérience et d'expertise. Le président du Conseil d'administration ainsi que la présidente du comité de gouvernance examinent annuellement les dates obligatoires de retraite des administrateurs en poste suivant la politique de retraite du Conseil afin de s'assurer que la relève est planifiée adéquatement tant au niveau du Conseil qu'au niveau des comités.</p> <p>Le comité de gouvernance établit des processus pour la planification de la relève du Conseil et fait appel à des spécialistes en recrutement qui identifient des candidats potentiels au poste d'administrateurs lors de vacances au Conseil. Ces spécialistes en recrutement peuvent mettre l'accent sur des compétences et profils, y compris la diversité, identifiés par le comité de gouvernance.</p> <p>Le comité de gouvernance examine les compétences, l'expérience et les habiletés 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.</p> <p>Le président du Conseil d'administration et la présidente du comité de gouvernance rencontrent ensemble les candidats potentiels à un poste d'administrateur afin de discuter de leur intérêt et des contributions qu'ils pourraient faire au Conseil. Les présidents des comités d'audit et des ressources humaines rencontrent également ces candidats potentiels. Après ces premières rencontres, si un candidat potentiel est jugé adéquat, il rencontrera le Président et Chef de la direction de la Société. Ces discussions sont rapportées au comité de gouvernance qui décide s'il souhaite ou non recommander la nomination du candidat potentiel au poste d'administrateur.</p> <p>Le comité de gouvernance et le président du Conseil présentent leurs 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, notamment au niveau des compétences, de l'expérience et des connaissances et des attributs personnels, y compris l'âge, le genre, l'origine ethnique, l'appartenance à une minorité visible, le fait d'avoir un handicap visible ou invisible, l'appartenance aux peuples autochtones et l'appartenance à la communauté LGBTQ2+.</p> <p>Le Conseil d'administration a adopté, sur recommandation du comité de gouvernance, une politique de sélection du président du Conseil afin d'établir un processus de planification de la relève à la présidence du Conseil ainsi qu'un processus de sélection pour la nomination d'un nouveau président du Conseil d'administration.</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 Conseil d'administration et le comité de gouvernance croient que les administrateurs devraient posséder deux (2) types de compétences :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Le comité de gouvernance 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 de la présente Circulaire, ce qu'ils ont tous et toutes selon la Société.</p> <p>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 adéquatement représentées au Conseil d'administration. Le comité de gouvernance 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.</p>

Rémunération	
18. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de la rémunération composé entièrement d'administrateurs indépendants.	18. Le comité des ressources humaines est composé de cinq (5) administrateurs qui sont tous indépendants.
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.	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 recommandées 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. Pour plus de précisions, le texte du mandat du comité des ressources humaines se trouve à l'Annexe C de la présente Circulaire.
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.	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 33 à 50 de la présente Circulaire, on indique la façon selon laquelle le comité des ressources humaines s'acquitte de ses tâches.

Fonctionnement du Conseil d'administration	
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.	21. Les comités permanents du conseil sont : le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le comité de gouvernance. Le texte des mandats de ces comités se trouve aux Annexes C, D et E de la présente Circulaire.
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>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 gouvernance. Cette évaluation a lieu sur une base annuelle à l'aide de questionnaires révisés annuellement par le comité de gouvernance. Ces questionnaires couvrent une variété de sujets y compris, sans s'y limiter, la gouvernance d'entreprise et comprennent à la fois des questions quantitatives et qualitatives.</p> <p>Le questionnaire usuel est composé de six (6) parties et est complété par chaque administrateur. La première partie comporte une évaluation des pratiques de gouvernance du Conseil d'administration dans son ensemble et de l'efficacité et la performance du Conseil et de ses comités. Les deuxième, troisième et quatrième parties prévoient des questions ouvertes visant 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.</p> <p>Tous les trois (3) ans, un questionnaire détaillé remplace le questionnaire usuel et n'inclut que des questions qualitatives. L'évaluation de l'exercice 2021 a été réalisée à l'aide de ce questionnaire détaillé.</p> <p>Pendant le processus d'évaluation, le comité de gouvernance 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.</p> <p>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 donnent également l'opportunité aux administrateurs de discuter 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 gouvernance.</p> <p>Les résultats de ces évaluations sont révisés par le comité de gouvernance. Un rapport complet du résultat de cette analyse est présenté au Conseil d'administration par la présidente du comité de gouvernance.</p> <p>À la lumière de ce rapport, le président du Conseil d'administration, avec l'aide du comité de gouvernance, 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 cette analyse, notamment au niveau des programmes de formation continue des administrateurs qui requièrent son implication.</p> <p>Une revue des mandats du Conseil et des comités est effectuées sur une base annuelle afin de s'assurer que le Conseil et ses comités remplissent leur mandat et que ces mandats reflètent les réelles responsabilités et activités du Conseil et de ses comités.</p>

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 des lois applicables, aux 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 est responsable du leadership global du conseil d'administration et a les responsabilités suivantes :

Efficacité du conseil

- S'assurer que les membres du conseil d'administration travaillent en équipe, de façon efficace et productive, et assumer le leadership nécessaire afin d'atteindre cet objectif;
- S'assurer que le conseil d'administration dispose du soutien administratif nécessaire afin d'accomplir son travail;
- S'assurer que les administrateurs obtiennent des renseignements exacts, en temps opportun, complets, pertinents, véridiques et clairs afin d'accomplir leurs tâches;
- Maintenir des standards de préparation rigoureux pour les réunions du conseil d'administration afin que tous les administrateurs aient lu les documents à l'avance assurant ainsi des discussions et une prise de décision efficaces.

Gestion du conseil d'administration

- S'assurer de l'exécution par le conseil d'administration de son mandat;
- Présider les réunions du conseil d'administration ainsi que les réunions périodiques des administrateurs en l'absence de la direction;
- Établir avec le président et chef de la direction l'ordre du jour de chaque réunion du conseil d'administration;
- Prendre 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;
- Rencontrer les candidats potentiels au poste d'administrateur de la Société, une fois qu'ils ont été identifiés par le comité de gouvernance et de responsabilité d'entreprise, afin d'explorer leur intérêt et leurs aptitudes à siéger au conseil d'administration de la Société;
- Rencontrer les membres du conseil d'administration afin de solliciter leurs commentaires sur l'efficacité du conseil d'administration et des comités ainsi que sur tout autre sujet pertinent;
- Assister aux réunions des comités du conseil d'administration et transmettre, au besoin, aux membres de ces comités ses commentaires et ses conseils;
- Recommander pour leur nomination les membres et présidents de comité.

Haute direction, actionnaires et autres parties prenantes de la Société

- Favoriser 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, les opérations et les résultats de l'entreprise, et lui communique, le cas échéant, les commentaires et les conseils provenant de tout administrateur;
- Présider les assemblées des actionnaires;
- De concert avec le président et chef de la direction, favoriser des communications efficaces et de solides relations entre la Société et les parties prenantes, dont les investisseurs et les actionnaires;
- S'assurer de la participation du conseil d'administration à la planification 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.