



Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2014 et circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Notre assemblée générale annuelle des actionnaires aura lieu le mardi 28 janvier 2014 à 11 h (heure de l'Est) au Centre Mont-Royal situé au 2200, rue Mansfield, Montréal, (Québec).

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

Votre vote est important.

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

Table des matières

Avis de convocation	1
Circulaire de sollicitation de procurations de la direction	2
Sollicitation de procurations	2
Renseignements relatifs au vote	2
Actionnaires inscrits	2
Actionnaires non inscrits	3
Vote électronique à l'assemblée annuelle	3
Titres comportant droit de vote et leurs principaux porteurs	3
États financiers	3
Élection des administrateurs	4
Nomination des auditeurs	12
Indépendance des auditeurs	12
Honoraires pour les services des auditeurs	13
Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants	13
Propositions d'un actionnaire	13
Le conseil d'administration et ses comités	14
Rémunération des administrateurs	18
Rémunération de la haute direction	21
Gouvernance	42
Autres affaires	42
Propositions d'actionnaires en vue de l'assemblée annuelle de 2015	42
Information supplémentaire	42
Approbation par les administrateurs	42
Annexe A	43
Annexe B	47
Annexe C	48
Annexe D	49
Annexe E	52
Annexe F	54
Annexe G	55
Annexe H	64
Annexe I	65
Annexe J	66

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée générale annuelle des actionnaires de METRO INC. (la « Société ») sera tenue au Centre Mont-Royal situé au 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec), le 28 janvier 2014 à 11 h (heure de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 28 septembre 2013 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;
5. examiner les propositions d'un actionnaire décrites à l'Annexe A de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction;
6. traiter toutes autres affaires qui pourraient être dûment soumises à l'assemblée générale annuelle.

Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la clôture des registres le 6 décembre 2013 ont droit d'être avisés de cette assemblée, d'y assister et d'y voter.

Montréal, le 6 décembre 2013

Par ordre du Conseil d'administration

Le Secrétaire corporatif,



Simon Rivet

Note :

Les porteurs d'actions ordinaires qui seront dans l'impossibilité d'assister à l'assemblée générale annuelle sont priés de procéder selon les instructions prévues dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction et de faire parvenir leur procuration dès que possible, mais avant 17 h (heure de l'Est), le 27 janvier 2014.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») est fournie relativement à la sollicitation de procurations pour l'assemblée générale annuelle des actionnaires (l'« Assemblée ») de METRO INC. (la « Société ») qui aura lieu le mardi 28 janvier 2014, à l'endroit, à l'heure et aux fins énoncés à l'avis de convocation de cette assemblée joint aux présentes (l'« Avis de convocation »), et pour toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Société. La sollicitation se fera principalement par la poste, mais les administrateurs, les dirigeants et les employés permanents de la Société peuvent aussi solliciter des procurations par téléphone, par télécopieur, par Internet, au moyen d'annonces ou personnellement. La Société fera également appel aux services d'autres parties pour la sollicitation de procurations, notamment CST Phoenix Advisors. Les frais de sollicitation sont à la charge de la Société, y compris les frais reliés aux services fournis par cette firme, lesquels sont estimés à environ 32 000 \$.

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.

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU VOTE

ACTIONNAIRES INSCRITS

Un actionnaire inscrit est un actionnaire dont les actions sont directement immatriculées à son nom aux registres des actionnaires de la Société. Les porteurs d'actions inscrits à la fermeture des bureaux de Montréal (Québec), le 6 décembre 2013 (la « Date de clôture des registres »), seront habilités à assister à l'Assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement et à y exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Les actionnaires habilités à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions pourront nommer quelqu'un d'autre (le « Fondé de pouvoir ») pour assister à l'Assemblée et y exercer leurs droits de vote.

EXERCICE DES DROITS DE VOTE AU MOYEN D'UNE PROCURATION La personne nommée à titre de Fondé de pouvoir dans la procuration ci-jointe exercera les droits de vote rattachés aux actions auxquelles se rapportent la procuration conformément aux directives de l'actionnaire. **Sauf indication contraire dans la procuration, ces droits de vote seront exercés « POUR » l'approbation des propositions auxquelles réfèrent les points deux (2), trois (3) et quatre (4) de l'Avis de convocation et « CONTRE » les propositions auxquelles réfèrent le point cinq (5) de l'Avis de convocation.**

La procuration ci-jointe confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées à l'égard de toute modification relative aux sujets énoncés dans l'Avis de convocation et tout autre sujet dont l'Assemblée pourrait être régulièrement saisie. En date de la présente Circulaire, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ou autre sujet devant être soumis à l'Assemblée.

NOMINATION D'UN FONDÉ DE POUVOIR Un actionnaire peut nommer, pour le représenter à l'Assemblée, une personne autre que les personnes dont le nom apparaît déjà comme fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint en insérant le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration. **Le Fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être actionnaire de la Société. Si l'actionnaire est une société, le formulaire de procuration doit être signé par un de ses dirigeants ou fondés de pouvoir dûment autorisés.**

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

RÉVOCATION DE PROCURATION Un actionnaire qui signe et retourne le formulaire de procuration ci-joint peut révoquer sa procuration de toute manière permise par la loi, y compris par un écrit signé par lui ou par son fondé de pouvoir autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société, par un de ses dirigeants ou fondés de pouvoir dûment autorisés, et déposer ladite révocation de procuration auprès de l'agent de transfert de la Société, Société de Fiducie Computershare du Canada, avant que la procuration n'ait été utilisée à l'Assemblée ou à toute reprise de cette Assemblée.

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 CST Phoenix Advisors au 1 800 246-2916.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Un actionnaire non inscrit est un actionnaire dont les actions sont immatriculées au nom d'un représentant, tel qu'un courtier en valeurs mobilières ou d'un autre intermédiaire, plutôt qu'à son nom.

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

L'actionnaire non inscrit qui ne pourra être présent à l'Assemblée mais qui souhaite que les droits de vote afférents à ses actions soient exercés en son nom par un Fondé de pouvoir doit par conséquent suivre les instructions de vote fournies par son représentant.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite exercer les droits de vote afférents à ses actions en personne à l'Assemblée doit inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote afin de se désigner comme fondé de pouvoir et suivre les instructions de son représentant en ce qui concerne la signature et le renvoi du document.

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 CST Phoenix Advisors au 1 800 246-2916.

VOTE ÉLECTRONIQUE À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Le vote à l'égard de tous les sujets à l'ordre du jour se fera par scrutin électronique plutôt que sur papier, conformément à notre engagement de réduire notre incidence sur l'environnement et favoriser le bon déroulement du vote à l'Assemblée. L'agent de transfert remettra aux actionnaires un appareil portatif ainsi que des instructions sur son usage lors de l'Assemblée.

TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX PORTEURS

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

Au 29 novembre 2013, il y avait 90 758 545 Actions de la Société émises et en circulation qui représentaient 100 % des votes rattachés à toutes les Actions de la Société.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, la seule personne qui, au 29 novembre 2013, exerçait ou prétendait exercer un droit de propriété véritable, un contrôle ou une emprise sur plus de 10 % des Actions de la Société était :

Nom	Nombre approximatif d'Actions	Pourcentage approximatif des Actions
Fidelity Management & Research Company ⁽¹⁾	17 880 233	19,70 %

⁽¹⁾ [Sur la foi des informations disponibles sur SEDAR \(www.sedar.com\)](http://www.sedar.com) et SEDI (www.sedi.ca).

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 28 septembre 2013 et le rapport des auditeurs indépendants sur ces états seront déposés à l'Assemblée. Ces états financiers consolidés sont reproduits dans le rapport annuel 2013 de la Société (le « Rapport annuel ») qui a été posté aux actionnaires qui l'ont requis avec l'Avis de convocation et la présente Circulaire. Le Rapport annuel est disponible sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.metro.ca).

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts de la Société prévoient un minimum de sept (7) et un maximum de 19 administrateurs; le nombre devant être établi de temps à autre par résolution du conseil d'administration de la Société (le « Conseil d'administration » ou le « Conseil »). Le Conseil d'administration a fixé à 15 le nombre d'administrateurs pour la prochaine année. Le règlement intérieur de la Société prévoit que chaque administrateur est élu pour un terme d'un (1) an commençant à la date de l'assemblée annuelle des actionnaires à laquelle il est élu et se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lors de l'élection de son successeur, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste ne devienne vacant par suite de son décès, de sa destitution ou de toute autre cause. Selon une politique de la Société, toute personne qui était administrateur de la Société en date du 30 janvier 2012 pourra, par la suite, présenter sa candidature à titre d'administrateur en autant que lors de son élection elle soit âgée de moins de 72 ans. Toute autre personne pourra présenter sa candidature à titre d'administrateur de la Société en autant que lors de son élection elle soit âgée de moins de 72 ans et qu'elle ait alors occupé le poste d'administrateur de la Société pendant moins de 15 ans.


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 de l'élection des administrateurs par les actionnaires lors de l'Assemblée devra offrir de présenter sa démission au président du Conseil d'administration après ladite assemblée. Le comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (le « Comité de régie ») étudiera l'offre de démission présentée et recommandera au Conseil d'administration de l'accepter ou de la refuser. Le Conseil d'administration prendra sa décision et l'annoncera par voie de communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires. L'administrateur qui offre de présenter sa démission ne doit pas prendre part aux délibérations du Comité de régie ou du Conseil d'administration ayant trait à sa démission. Cette politique ne s'applique qu'en cas d'élection non contestée d'administrateurs. Une « élection non contestée d'administrateurs » signifie que le nombre de candidats aux postes d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs devant être élus et qu'il n'y a pas de sollicitation de procurations appuyant d'autres candidatures que celles présentées par le Conseil d'administration. Sous réserve de restrictions qui pourraient être imposées par la loi, lorsque le Conseil d'administration accepte l'offre de démission d'un administrateur et que l'administrateur démissionne, le Conseil d'administration pourrait ne pourvoir au poste vacant qu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Il pourrait aussi choisir de nommer un nouvel administrateur qui, à son avis, mérite la confiance des actionnaires. Il pourrait en outre décider de convoquer une assemblée des actionnaires et y présenter un candidat afin de pourvoir au poste vacant.

CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR Les candidats au poste d'administrateur sont des personnes qui occupent actuellement ces fonctions, à l'exception de Madame Line Rivard.

Les personnes dont le nom figure dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter « POUR » l'élection, comme administrateurs de la Société, des 15 candidats dont les noms figurent ci-dessous.

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 dans le formulaire de procuration ci-joint pourront voter pour un autre candidat de leur choix.

Les tableaux suivants décrivent les candidats au poste d'administrateur de la Société. Chaque candidat au poste d'administrateur de la Société exerce l'occupation principale indiquée vis-à-vis de son nom ou une fonction de direction au sein de la même entreprise ou d'une entreprise apparentée depuis au moins cinq (5) ans, sauf madame Line Rivard et messieurs Claude Dussault, Christian W.E. Haub, Russell Goodman, Michael T. Rosicki et John H. Tory pour lesquels leurs autres fonctions sont décrites en regard de leur nom. L'expérience des candidats y est décrite dans un bref résumé. Sont également mentionnés, les conseils des sociétés publiques au sein desquels les candidats siègent actuellement ainsi que les informations relatives à leur détention de titres de la Société. Aucun candidat au poste d'administrateur ne siège au même conseil d'administration qu'un autre candidat.


 <p>Marc DeSerres 60 ans Montréal, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2002</p>	Principale fonction	Président de Omer DeSerres inc. (chaîne nationale de magasins de matériel artistique)	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Régie d'entreprise et de mise en candidature • Audit 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail • Immobilier 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologies de l'information • Ressources humaines/Rémunération • Marketing
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,20		
<p>Monsieur DeSerres est président de Omer DeSerres inc. depuis 1980. Il possède plus de 30 ans d'expérience dans le commerce de détail. Il détient un baccalauréat en administration de l'Université Concordia. De 1998 à 2012, monsieur DeSerres a été membre du conseil d'administration du Musée d'art contemporain de Montréal où il a agi à titre de président du conseil d'administration et membre du comité de régie d'entreprise et du comité d'audit de 2004 à 2012.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
4 809	10 642	4 809	9 758	884	956 726	14,72	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Claude Dussault 59 ans Québec, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2005</p>	Principale fonction	Président de Placements ACVA inc. (société de gestion de portefeuille)	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Régie d'entreprise et de mise en candidature (président) • Ressources humaines 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Grande entreprise • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Technologies de l'information • Marketing • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,31		
<p>Monsieur Dussault est président de Placements ACVA inc., une société de gestion de portefeuille privée. Monsieur Dussault est également président du conseil d'administration de Intact Corporation Financière depuis le 1^{er} janvier 2008. Il a également occupé divers postes de direction au sein du Groupe ING pendant plus de 20 ans dont celui de président et chef de la direction de ING Canada inc. (maintenant Intact Corporation Financière). Monsieur Dussault est actuaire et est Fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Casualty Actuarial Society. Il détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval et a également participé au Advanced Executive Education Program de la Wharton School of Business.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
4 000	9 997	4 000	9 467	530	866 694	13,33	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Serge Ferland 58 ans Québec, Québec Non Indépendant Administrateur depuis : 1997</p>	Principale fonction	Président d'Alimentation Serro inc. et de Supermarché Claka inc. (marchés d'alimentation)	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail/Secteur de l'alimentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Marketing • Ressources humaines
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,88		
<p>Monsieur Ferland possède une expérience de plus de 30 ans dans la gestion de marchés d'alimentation. Il possède et exploite des supermarchés sous la bannière Metro depuis 1981. Monsieur Ferland détient un baccalauréat en administration et une licence en comptabilité de l'Université Laval. Il est administrateur de la Société du Centre des Congrès de Québec.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
38 449	15 023	41 915	13 644	-2 087	3 310 986	50,94	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Paule Gauthier C.P., O.C., O.Q., c.r. 70 ans Québec, Québec Indépendante Administrateur depuis : 2001</p>	Principale fonction	Associée, Stein Monast S.E.N.C.R.L. (cabinet d'avocats)	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines • Régie d'entreprise et de mise en candidature 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Ressources humaines/Rémunération • Secteur public 	<ul style="list-style-type: none"> • Juridique • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,18			
<p>Madame Gauthier est avocate. Elle a siégé et siège actuellement au sein de nombreux comités de sociétés publiques, incluant notamment des comités de ressources humaines et de régie d'entreprise. Elle est présentement administratrice de TransCanada Corporation et de la Banque Royale du Canada. Elle détient une maîtrise en droit commercial de l'Université Laval.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
5 004	9 475	5 004	8 618	857	896 540	13,79	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Paul Gobeil C.M., FCPA, FCA 71 ans Montréal, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 1990</p>	Principale fonction	Vice-président du conseil d'administration de la Société	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Régie d'entreprise et de mise en candidature 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail/Secteur de l'alimentation • Expert financier 	<ul style="list-style-type: none"> • Gouvernement • Grande entreprise • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,73		
<p>Monsieur Gobeil est vice-président du conseil d'administration de la Société depuis 1990. Auparavant, il a occupé des postes de direction dans diverses entreprises du domaine alimentaire ainsi qu'au sein du gouvernement du Québec, où il a notamment été ministre délégué à l'administration, président du Conseil du trésor et ministre des Affaires internationales. Monsieur Gobeil est comptable professionnel agréé. Il détient une maîtrise en commerce et une maîtrise en comptabilité de l'Université de Sherbrooke et a suivi le programme de perfectionnement des cadres de Harvard Business School. Il est administrateur de la Banque Nationale du Canada.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
65 200	5 355	76 200	4 944	- 10 589	4 368 766	67,21	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Russell Goodman FCPA, FCA 60 ans Lac-Tremblant-Nord, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2012</p>	Principale fonction	Administrateur de sociétés	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Audit 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Haut dirigeant • Expert financier • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Immobilier • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,72		
<p>Monsieur Goodman est administrateur, président des comités d'audit et des finances et membre des comités des ressources humaines et de la rémunération de Les Vêtements de Sport Gildan inc. et Whistler Blackcomb Holdings inc. Il a fait carrière chez PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. et Price Waterhouse s.r.l./s.e.n.c.r.l. jusqu'à sa retraite en 2011. De 1998 à 2011, il a occupé des postes d'associé directeur pour plusieurs unités commerciales au Canada et pour les Amériques principalement en fusions et acquisitions, restructurations et financement d'entreprise. Monsieur Goodman est un comptable professionnel agréé. Il est diplômé de l'Université McGill en administration et est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
2 700	1 525	—	668	3 557	261 612	4,02	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Christian W.E. Haub 49 ans Greenwich, Connecticut États-Unis d'Amérique Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2006</p>	Principale fonction	Co-chef de la direction de The Tengelmann Group (commerce de détail)	
	Comité(s)	• Ressources humaines	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail/Secteur de l'alimentation • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Immobilier • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) :	99,22	
	Monsieur Haub est co-chef de la direction de The Tengelmann Group (« Tengelmann »), une importante société allemande œuvrant dans le commerce de détail et à ce titre, il dirige les activités de cette entreprise en Amérique du Nord. De 1991 à 2012, il a occupé différents postes de haute direction dont celui de président du conseil d'administration, au sein de The Great Atlantic & Pacific Tea Company, Inc., une filiale de Tengelmann, jusqu'à sa disposition en 2012. Il détient une maîtrise en sciences économiques et sociales de l'Université d'économie et d'administration des affaires d'Autriche.		

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
4 500	11 730	4 500	10 297	1 433	1 004 962	15,46	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Michel Labonté 68 ans Montréal, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2006</p>	Principale fonction	Administrateur de sociétés	
	Comité(s)	• Audit (président)	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Haut dirigeant • Secteur public • Technologies de l'information 	<ul style="list-style-type: none"> • Expert financier • Grande entreprise • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) :	99,89	
	Monsieur Labonté est administrateur et président du comité de gestion des risques de la Banque Laurentienne du Canada de même qu'administrateur, président du comité d'audit et membre du comité d'audit de Otéra Capital inc. Il est également administrateur, président du conseil et membre du comité d'audit de Manac inc. Pendant 15 ans, il a occupé plusieurs postes de haute direction, notamment à titre de vice-président, finances, d'abord auprès d'Hydro-Québec puis à la Banque Nationale du Canada. De 2005 à octobre 2006, il a agi comme conseiller à la direction de la Banque Nationale du Canada. Monsieur Labonté détient un baccalauréat en architecture de la Faculty of Engineering de l'Université McGill ainsi qu'une maîtrise en urbanisme de l'Université de Montréal.		

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
—	8 132	—	7 148	984	503 533	7,75	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Eric R. La Flèche 51 ans Ville Mont-Royal, Québec Non Indépendant <u>Administrateur depuis:</u> 2008</p>	Principale fonction	Président et chef de la direction de la Société	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail/Secteur de l'alimentation • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Immobilier • Marketing
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,92		
<p>Monsieur La Flèche est président et chef de la direction de la Société depuis avril 2008. À l'emploi de la Société depuis 1991, il a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 2005 à 2008. Monsieur La Flèche détient une maîtrise en administration des affaires de Harvard Business School et une licence en droit civil de l'Université d'Ottawa. Il est administrateur et membre du comité d'évaluation des risques de la Banque de Montréal.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer ⁽²⁾
Actions	UAD	Actions	UAD				
76 246	—	70 349	—	5 897	4 721 152	—	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Voir la rubrique « Détention minimale d'actions et d'UAR par les hauts dirigeants visés » à la page 29 de la présente Circulaire.


 <p>Pierre H. Lessard FCPA, FCA, C.B.H.F. 71 ans Westmount, Québec Non Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 1990</p>	Principale fonction	Président du conseil d'administration de la Société	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail/Secteur de l'alimentation • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Expert financier • Grande entreprise • Expérience actuelle et antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 98,41		
<p>Monsieur Lessard est président du conseil d'administration de la Société depuis avril 2008. De 1990 jusqu'à avril 2008, il a été président et chef de la direction de la Société. Monsieur Lessard est comptable professionnel agréé. Il détient une maîtrise en sciences commerciales de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de Harvard Business School.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
168 370	14 062	209 000	12 645	- 39 213	11 296 189	45,18	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération annuelle en vigueur au 28 septembre 2013 (250 000 \$).


 Marie-José Nadeau 60 ans Montréal, Québec Indépendante Administrateur depuis : 2000	Principale fonction	Vice-présidente exécutive, Affaires corporatives et Secrétaire générale d'Hydro-Québec	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Audit • Ressources humaines 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Haut dirigeant • Grande entreprise • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur public • Juridique • Expérience actuelle et antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) :99,54		
<p>Madame Nadeau est membre de la haute direction d'Hydro-Québec depuis 20 ans et elle possède une vaste expérience dans les domaines stratégiques d'une grande entreprise. Elle est également présidente du Conseil mondial de l'énergie. Madame Nadeau est avocate et détient une maîtrise en droit public de l'Université d'Ottawa.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
4 887	7 873	4 887	6 244	1 629	790 099	12,16	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 Réal Raymond 63 ans Montréal, Québec Indépendant Administrateur depuis : 2008	Principale fonction	Administrateur principal de la Société	
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines (président) 	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Expert financier • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Immobilier • Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) :99,94		
<p>Monsieur Raymond est administrateur principal de la Société depuis janvier 2010. Il a fait carrière à la Banque Nationale du Canada, dont il a été le président et chef de la direction, de mars 2002 à mai 2007. Il est diplômé de l'Université Laval en administration et détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal ainsi qu'un diplôme de l'Institut des Banquiers Canadiens. Il siège aux conseils d'administration de la Financière Sun Life inc. et de Héroux-Devtek inc.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
6 000	6 510	6 000	5 629	881	774 619	11,92	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Line Rivard 54 ans Montréal, Québec Indépendante Nouvelle candidate au poste d'administrateur</p>	Principale fonction	Administratrice de sociétés	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Expert financier • Immobilier • Grande entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Commerce de détail • Ressources humaines/Rémunération • Expérience actuelle et antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : —		
<p>Madame Rivard est administratrice de sociétés. Elle siège au conseil d'administration de Ivanhoe Cambridge. De 1989 à 2009, elle a occupé diverses fonctions auprès de BMO Marché des Capitaux dont celle de vice-présidente et directrice générale, services aux sociétés – Montréal de 1997 à 2009. Elle détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université Concordia et est graduée du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de Société (IAS).</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
300	—	—	—	—	18 576	0,28	28-01-2017

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).


 <p>Michael T. Rosicki 70 ans Orillia, Ontario Indépendant <u>Administrateur depuis : 2009</u></p>	Principale fonction	Administrateur de sociétés	
	Comité(s)	• Régie d'entreprise et de mise en candidature	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Commerce de détail/Secteur de l'alimentation • Marketing 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Ressources humaines/Rémunération • Expérience actuelle et antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,09			
<p>Monsieur Rosicki est administrateur et président du conseil de Second Cup Limitée. Il siège également au conseil d'administration de Aastra Technologies Limited. Monsieur Rosicki a passé la majeure partie de sa carrière dans l'industrie canadienne de la fabrication alimentaire et, de 2004 à 2011, il était président et directeur général de Wexford Group Inc., une entreprise de consultation. Il a été, de 1999 à 2004, président du conseil de même que président et chef de la direction de Parmalat North America.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
1 037	5 659	1 000	4 532	1 164	414 616	6,38	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).

 <p>John H. Tory c.r., O.Ont. 59 ans Toronto, Ontario Indépendant Administrateur depuis : 2011</p>	Principale fonction	Administrateur de sociétés	
	Comité(s)	• Audit	
	Compétences et expérience	<ul style="list-style-type: none"> • Chef d'entreprise • Secteur publique • Ressources humaines/Rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Grande entreprise • Juridique • Expérience actuelle et antérieure à titre d'administrateur de sociétés publiques
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2013 (%) : 99,74		
<p>Monsieur Tory est administrateur de sociétés. De 2004 à 2009, il a siégé comme député et chef de l'opposition officielle à l'Assemblée législative de l'Ontario. Auparavant, il a occupé le poste de président et chef de la direction de Rogers Cable Inc., de 1999 à 2003, et de Rogers Media Inc., de 1995 à 1999. Monsieur Tory est avocat. Il est administrateur, président du comité des ressources humaines et membre des comités de nomination et de gouvernance de Rogers Communication Inc.</p>			

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

29 novembre 2013		30 novembre 2012		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 29 novembre 2013 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
900	2 896	600	1 870	1 326	235 048	3,62	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 29 novembre 2013 (61,92 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 28 septembre 2013 (65 000 \$).

Des informations supplémentaires sur les candidats aux postes 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 2013 de la Société (« Notice annuelle ») est disponible sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.metro.ca).

NOMINATION DES AUDITEURS

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, ont été nommés initialement à titre d'auditeurs de la Société le 27 janvier 1998, date depuis laquelle ils occupent cette fonction (les « Auditeurs »). **Les personnes mentionnées dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter « POUR » leur nomination à titre d'Auditeurs de la Société lors de l'Assemblée.**

INDÉPENDANCE DES AUDITEURS

Pour l'exercice financier 2013, 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 POUR LES SERVICES DES AUDITEURS

Pour les exercices terminés le 28 septembre 2013 et le 29 septembre 2012, 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.

	2013	2012
Honoraires de l'audit	1 487 075 \$	1 846 129 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	288 994 \$	299 367 \$
Honoraires pour services fiscaux	586 471 \$	579 881 \$
Autres honoraires	—	—

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

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

VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le Conseil d'administration de la Société a approuvé une politique relative au vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Le vote consultatif sur la rémunération a pour objectif de permettre aux actionnaires de se prononcer, lors de l'Assemblée, sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants, laquelle information est divulguée sous la rubrique « Rémunération de la haute direction » se trouvant aux pages 21 à 42 de la présente Circulaire.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que ne soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants qui est énoncée dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de 2014. »

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

De plus amples informations sur la rémunération de la haute direction de la Société se retrouvent dans la rubrique « Rémunération de la haute direction » aux pages 21 à 42 de la présente Circulaire.

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

À moins d'indication contraire dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter « POUR » l'approbation de la résolution sur le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants.

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

L'Annexe A jointe à la présente Circulaire comporte trois (3) propositions d'un actionnaire qui ont été soumises aux fins d'examen à l'Assemblée ainsi que l'explication par le Conseil d'administration de la Société de ses motifs d'opposition à ces propositions.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent aux actionnaires de voter « **CONTRE** » chacune de ces trois (3) propositions pour les raisons décrites à l'Annexe A de la présente Circulaire.

Si ces propositions sont soumises à l'Assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter « CONTRE » chacune de ces trois (3) propositions. Il est à noter que pour être adoptée, chacune des trois (3) propositions requiert le vote par le biais d'une résolution ordinaire qui, pour être adoptée, nécessite la majorité simple des voix exprimées.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 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.

DESCRIPTION DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LEUR MANDAT Il existe présentement trois (3) comités permanents du Conseil d'administration, soit le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le Comité de régie.

Le comité des ressources humaines est composé de cinq (5) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni quatre (4) fois durant l'exercice financier 2013. Le texte du mandat du comité des ressources humaines se retrouve à l'Annexe C de la présente Circulaire.

Le comité d'audit s'est réuni cinq (5) fois durant l'exercice financier 2013. Le texte du mandat du comité d'audit se retrouve à l'Annexe D de la présente Circulaire. La composition du comité est décrite dans la rubrique intitulée « Informations à propos du comité d'audit » se trouvant à la page 15 de la présente Circulaire.

Le comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (le Comité de régie) est composé de cinq (5) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni cinq (5) fois durant l'exercice financier 2013. Le texte du mandat du Comité de régie se retrouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET AUX RÉUNIONS DES COMITÉS Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du Conseil d'administration et de ses comités permanents tenues durant l'exercice financier clos le 28 septembre 2013 ainsi que la participation des administrateurs à ces réunions. Il indique également pour chaque administrateur les comités dont il est membre et, le cas échéant, les fonctions particulières qu'il exerce.

RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

<i>Conseil</i>			7
<i>Comité d'audit (C.A.)</i>			5
<i>Comité des ressources humaines (C.R.H.)</i>			4
<i>Comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (R.E.M.C.)</i>			5
Administrateur	Participation aux réunions du conseil	Comités	Participation aux réunions des comités
Marc DeSerres	6 sur 7	<i>R.E.M.C.</i>	4 sur 5
		<i>C.A.</i>	4 sur 5
Claude Dussault	7 sur 7	<i>R.E.M.C. (président)</i>	5 sur 5
		<i>C.R.H.</i>	4 sur 4
Serge Ferland	7 sur 7	–	–
Paule Gauthier	6 sur 7	<i>C.R.H.</i>	4 sur 4
		<i>R.E.M.C.</i>	4 sur 5
Paul Gobeil	7 sur 7	<i>R.E.M.C.</i>	5 sur 5
Russell Goodman	7 sur 7	<i>C.A.</i>	5 sur 5
Christian W.E. Haub	7 sur 7	<i>C.R.H.</i>	4 sur 4
Michel Labonté	7 sur 7	<i>C.A. (président)</i>	5 sur 5
Eric R. La Flèche	7 sur 7	–	–
Pierre H. Lessard	7 sur 7	–	–
Marie-José Nadeau	7 sur 7	<i>C.A.</i>	5 sur 5
		<i>C.R.H.</i>	4 sur 4
Réal Raymond	7 sur 7	<i>C.R.H. (président)</i>	4 sur 4
Michael T. Rosicki	6 sur 7	<i>R.E.M.C.</i>	5 sur 5
John H. Tory	6 sur 7	<i>C.A.</i>	5 sur 5
Taux global de participation	96 %		96 %

INFORMATIONS À PROPOS DU COMITÉ D'AUDIT

MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT Le mandat du comité d'audit, approuvé par le Conseil d'administration, est joint à l'Annexe D de la présente Circulaire.

COMPOSITION DU COMITÉ D'AUDIT, FORMATION ET EXPÉRIENCE DE SES MEMBRES Le comité d'audit est présentement composé des administrateurs indépendants suivants : Marie-José Nadeau, Marc DeSerres, Russell Goodman, John H. Tory et Michel Labonté (président).

Chacun des membres possède une formation et une expérience pertinentes à l'exercice de ses fonctions. Monsieur Labonté a agi comme vice-président finances d'Hydro-Québec puis, de la Banque Nationale du Canada pendant une période de 15 ans. Monsieur Labonté est également président du comité d'audit d'Otéra Capital inc., une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, et membre du comité d'audit de Manac inc. Pendant plus de 20 ans, madame Nadeau a siégé à titre de secrétaire des comités d'audit et des finances et du conseil d'administration de la société Hydro-Québec et est présentement membre du comité d'audit de Churchill Falls and Labrador Hydro. Monsieur DeSerres a acquis son expérience en agissant à titre de président d'Omer DeSerres inc. depuis 1980 ainsi qu'à titre de membre du comité d'audit du Musée d'art contemporain de Montréal. Monsieur Goodman est un comptable professionnel agréé qui a acquis son expérience en agissant à titre d'associé de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. et de Price Waterhouse s.r.l./s.e.n.c.r.l. pendant une période de 24 ans. Monsieur Goodman est également président du comité d'audit de Les Vêtements de Sport Gildan inc. et de Whistler Blackcomb Holdings Inc. Monsieur Tory a siégé au comité d'audit de Cara Operations Limited à titre de président et il a également siégé dans le passé aux comités d'audit de diverses grandes entreprises.

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

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

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

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

POLITIQUE CONCERNANT LES PLAINTES RELATIVES À LA COMPTABILITÉ, AUX CONTRÔLES OU À L'AUDIT Le comité d'audit a approuvé une politique permettant à quiconque, y compris les salariés de la Société, sous le couvert de l'anonymat, de porter plainte à propos de la comptabilité, des contrôles comptables ou de l'audit de la Société. Toute plainte reçue 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 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 ou encore du fait qu'il n'y a eu aucune plainte déposée.

Le texte intégral de la politique de plaintes de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (www.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.

GESTION DES RISQUES

La haute direction, le Conseil d'administration, le comité d'audit et le comité des ressources humaines participent à l'identification et à la gestion des risques d'affaires de la Société. 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.

Le processus de gestion des risques permet : l'identification des risques, l'identification des contrôles nécessaires pour minimiser les risques, la mise en place de contrôles efficaces et l'analyse régulière de l'efficacité de ces contrôles.

Un des objectifs du comité d'audit est de passer en revue les risques importants identifiés par la direction et d'examiner l'efficacité des mesures prises afin de gérer ces risques. Le comité s'acquitte de cette tâche en recevant régulièrement des évaluations de risques provenant de différents secteurs de la Société. Ces évaluations contiennent une description des risques importants susceptibles d'affecter le secteur en cause ainsi que les mesures mises de l'avant pour gérer ces risques. De plus, au moins une fois par année, le comité d'audit reçoit le compte rendu du comité directeur de prévention et de gestion de risques ainsi qu'une analyse globale des risques importants pouvant affecter la Société dans son ensemble. Le comité 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. À chaque trimestre, le comité d'audit reçoit une présentation des risques les plus importants affectant la Société et les mesures mises de l'avant pour gérer ces risques. Une présentation semblable est faite au Conseil d'administration au moins une fois par année.

Le Conseil d'administration et le comité des ressources humaines passent également en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération, ainsi que la divulgation à cet effet. Plus d'informations sur les risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération se retrouvent dans la rubrique « Risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération », aux pages 22 et 23 de la présente Circulaire.

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

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Le président et chef de la direction ainsi que la haute direction de la Société préparent et soumettent annuellement au Conseil d'administration, un plan stratégique et divers objectifs stratégiques, pour discussion et approbation. Le processus de planification stratégique inclut notamment : la création d'un plan stratégique pour une certaine période, l'établissement des objectifs corporatifs financiers, la détermination des plans d'affaires annuels et la révision des progrès et de la performance relativement à l'atteinte du plan stratégique.

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

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Comité de régie examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats au poste d'administrateur et recommande les candidats qui répondent le mieux aux critères et aux besoins recherchés. Le Comité donne ses recommandations et le Conseil d'administration prend la décision de retenir une candidature en tenant compte, entre autres, de la liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs qui se retrouve à l'Annexe F de la présente Circulaire. De plus, il tient compte du profil des administrateurs siégeant déjà au Conseil d'administration et tend à favoriser la diversité au sein du Conseil d'administration, notamment au niveau des compétences, de l'expérience et des aptitudes de même qu'en tenant compte des caractéristiques personnelles.

La Société reconnaît la valeur de l'apport des femmes au Conseil d'administration. D'ailleurs, la Société a adhéré à l'Accord Catalyst, une initiative visant à augmenter le nombre de femmes siégeant au Conseil d'administration. Fondée en 1962, Catalyst est une association à but non lucratif comptant plus de 500 membres et qui favorise le développement d'opportunités pour les femmes et les entreprises. Catalyst possède des bureaux au Canada, aux États-Unis, en Europe et en Inde.

Cette année, la Société propose trois (3) femmes parmi le groupe de 15 candidats au poste d'administrateurs dont une nouvelle candidate, madame Line Rivard. Le Conseil d'administration considère que la composition du groupe de candidats qu'il propose au poste d'administrateurs 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. Au cours de la dernière année, la Société a continué ses démarches afin de compléter une liste de candidats potentiels qui comprend les noms de plusieurs candidates potentielles. Cette liste pourra être utilisée lorsqu'une vacance au sein du Conseil d'administration surviendra. La Société continuera au cours des prochaines années à mettre un accent particulier sur le recrutement de femmes afin de siéger au Conseil d'administration de la Société et ce, sans fixer de minimum.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

La Société considère la planification de la relève comme un élément fondamental. La planification de la relève pour le président et chef de la direction ainsi que pour les autres membres de la direction est revue annuellement par le comité des ressources humaines qui s'assure d'en faire le suivi et de faire 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 fois par année.

Les plans de relève incluent notamment : l'identification de candidats potentiels, une planification de la relève sur une base continue, les ajustements aux plans de relève lorsque nécessaire, ainsi que la mise en place de programmes de développement individuels et organisationnels.

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 qui soit concurrentielle. À cette fin, le Conseil d'administration compare à chaque année la rémunération des administrateurs de la Société avec celle des administrateurs des sociétés publiques canadiennes faisant partie du même groupe de référence que celui utilisé par la Société dans la détermination de la rémunération de la haute direction. Pour plus d'information sur ce groupe de référence, y compris les critères sur lesquels s'est fondée la Société dans le choix des sociétés qui le compose, veuillez vous référer à la section intitulée « Groupe de référence » à la page 23 de la présente Circulaire.

La rémunération des administrateurs est composée des éléments suivants :

- la rémunération forfaitaire annuelle de base des administrateurs était de 65 000 \$ jusqu'au 29 septembre 2013, date à laquelle elle est passée à 70 000 \$;
- les jetons de présence pour le Conseil d'administration et les comités sont de 1 750 \$ lorsque l'assemblée a lieu en personne et la moitié de ce tarif si l'assemblée a lieu par téléphone;
- la rémunération forfaitaire annuelle des présidents de comité, autres que le président du comité d'audit, est de 5 000 \$ et celle du président du comité d'audit est de 10 000 \$; et
- la rémunération forfaitaire annuelle des membres des comités, autres que les membres du comité d'audit, est de 2 500 \$ et celle des membres du comité d'audit est de 5 000 \$.

Jusqu'au 29 janvier 2013, M. Pierre H. Lessard était président exécutif du Conseil d'administration et recevait à ce titre des honoraires annuels de 450 000 \$. Le 29 janvier 2013, M. Lessard est devenu président du Conseil d'administration. À titre de président du Conseil d'administration, M. Lessard reçoit des honoraires annuels de 250 000 \$.

L'administrateur principal reçoit des honoraires annuels additionnels de 20 000 \$.

Le Comité de régie a de nouveau revu cette année la rémunération des administrateurs afin de déterminer si elle était toujours appropriée. Le Comité de régie a recommandé de ne pas effectuer de changement à la rémunération des administrateurs sauf quant à une augmentation de la rémunération forfaitaire annuelle de base afin que celle-ci soit dorénavant de 70 000 \$, ce qui a pour but de rendre la rémunération des administrateurs de la Société, à cet égard, substantiellement équivalente à la médiane de la rémunération du groupe de référence. Le Conseil d'administration a entériné cette augmentation qui est entrée en vigueur le 29 septembre 2013.

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. Jusqu'à ce que chaque administrateur détienne trois (3) fois sa rémunération forfaitaire annuelle de base en unités d'action différées (« UAD ») ou en Actions, ce qui constitue l'exigence de détention minimale d'Actions pour les administrateurs, chaque administrateur doit recevoir en UAD uniquement, sa rémunération annuelle de base ou, à son choix, la totalité de sa rémunération. Chaque administrateur a trois (3) ans afin de se conformer à l'exigence de détention minimale d'Actions. Par la suite, chaque administrateur continuera de recevoir au moins 25 % de sa rémunération totale en UAD.

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

- le Régime d'UAD de la Société est entré en vigueur le 1^{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 moyenne du cours de clôture d'une Action de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de négociation précédant la date du crédit;

- les détenteurs d'UAD se voient créditer des UAD additionnelles d'une valeur égale à celle des dividendes versés sur les Actions de la Société;
- les UAD ne peuvent être rachetées qu'à compter du moment où leur détenteur cesse d'être un administrateur pour quelque motifs que ce soit (la « Date de cessation »);
- à compter de la Date de cessation, l'administrateur dont les fonctions ont cessé peut demander le rachat de toutes les UAD inscrites à son compte en expédiant un avis écrit au plus tard le 1^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la Date de cessation qui lui est applicable (l'« Avis »). La Société lui paie alors un montant forfaitaire en espèces équivalant au nombre de toutes les UAD inscrites à son compte à la date de réception de l'Avis (la « Date de rachat ») multiplié par la valeur des UAD à la Date de rachat moins les retenues d'impôt. La valeur de chaque UAD à la Date de rachat est égale à la moyenne du cours de clôture d'une Action de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de négociation précédant la Date de rachat; et
- les UAD ne sont pas considérées à titre d'Actions de la Société et à cet égard elles ne confèrent pas à leur détenteur les droits normalement conférés à un détenteur d'Actions de la Société.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS Le tableau suivant présente tous les éléments de la rémunération versée aux administrateurs au cours du dernier exercice de la Société.

Nom	Autres rémunérations			Total (\$)
	Honoraires (\$) ⁽¹⁾	Dividendes UAD (\$)	Autre (\$)	
Marc DeSerres	96 125	9 736	—	105 861
Claude Dussault	101 075	9 330	—	110 405
Serge Ferland	76 375	13 674	1 092 ⁽²⁾	91 141
Paule Gauthier	95 075	8 641	—	103 716
Paul Gobeil	87 625	4 920	11 108 ⁽³⁾	103 653
Russell Goodman	91 575	1 015	—	92 590
Christian W.E. Haub	83 250	10 450	—	93 700
Michel Labonté	95 125	7 266	—	102 391
Pierre H. Lessard	317 952	12 803	31 046 ⁽⁴⁾	361 801
Marie-José Nadeau	99 625	6 639	—	106 264
Réal Raymond	103 943	5 756	—	109 699
Michael T. Rosicki	85 875	4 867	—	90 742
John H. Tory	89 250	2 182	—	91 432

⁽¹⁾ Les honoraires sont versés en espèces et/ou en UAD, selon le choix de l'administrateur. Pour plus de détails, se référer au tableau ci-après.

⁽²⁾ Ces montants représentent des primes d'assurances-vie payées par la Société pour les administrateurs qui étaient en fonction avant le 1^{er} octobre 1999. La Société ne paie plus de telles primes pour les individus qui sont devenus administrateurs après cette date.

⁽³⁾ Les autres éléments de rémunération pour M. Paul Gobeil sont constitués d'une somme de 608 \$, à titre de primes d'assurances-vie, payée par la Société puisque M. Gobeil était administrateur avant le 1^{er} octobre 1999 ainsi que d'une somme de 10 500 \$ payée par la Société à M. Gobeil car celui-ci siège à différents comités de retraite de la Société.

⁽⁴⁾ Les autres éléments de rémunération pour M. Pierre H. Lessard sont octroyés en sa qualité de président du Conseil et sont constitués de frais de location d'automobile pour une somme de 25 781 \$ et de primes d'assurance (vie et santé) payées par la Société pour une somme de 5 265 \$.

Les administrateurs qui ne sont pas ou n'étaient pas des employés de la Société ne sont pas admissibles à recevoir des prestations en vertu de quelque plan de retraite que ce soit et ne sont pas, non plus, éligibles à se faire octroyer des Options aux termes du Régime d'options de la Société (expressions ci-après définies).

TABLEAU DU PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS Le tableau suivant indique comment les honoraires gagnés par les administrateurs durant l'exercice 2013 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 (\$)
Marc DeSerres	48 062	50	48 063	50	96 125
Claude Dussault	75 806	75	25 269	25	101 075
Serge Ferland	—	—	76 375	100	76 375
Paule Gauthier	47 538	50	47 537	50	95 075
Paul Gobeil	65 719	78	21 906	22	87 625
Russell Goodman	36 188	40	55 387	60	91 575
Christian W.E. Haub	—	—	83 250	100	83 250
Michel Labonté	38 050	40	57 075	60	95 125
Pierre H. Lessard	238 464	75	79 488	25	317 952
Marie-José Nadeau	—	—	99 625	100	99 625
Réal Raymond	51 971	50	51 972	50	103 943
Michael T. Rosicki	16 894	20	68 981	80	85 875
John H. Tory	24 250	27	65 000	73	89 250

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS EN COURS Le tableau suivant présente, à l'égard de chacun des administrateurs, en date du 28 septembre 2013, les attributions à base d'Actions en vertu du Régime d'UAD qui ne sont pas acquises.

Nom	Attributions à base d'Actions	
	Attribution à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre) ⁽¹⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽²⁾
	UAD	
Marc DeSerres	10 642	688 963
Claude Dussault	9 997	647 206
Serge Ferland	15 023	972 589
Paule Gauthier	9 475	613 412
Paul Gobeil	5 355	346 683
Russell Goodman	1 525	98 729
Christian W.E. Haub	11 730	759 400
Michel Labonté	8 132	526 466
Pierre H. Lessard	14 062	910 374
Marie-José Nadeau	7 873	509 698
Réal Raymond	6 510	421 457
Michael T. Rosicki	5 659	366 364
John H. Tory	2 896	187 487

⁽¹⁾ 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.

⁽²⁾ Sur la base du cours de clôture au 27 septembre 2013 (64,74 \$).

Il n'y a pas d'attribution à base d'options pour les administrateurs.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La présente section vise à donner aux actionnaires de la Société une description des politiques, programmes et décisions en matière de rémunération des Hauts dirigeants visés (expression ci-après définie) pour l'exercice financier de la Société ayant pris fin le 28 septembre 2013. Dans la présente Circulaire, l'expression « Haut(s) dirigeant(s) visé(s) » désigne individuellement et collectivement le président et chef de la direction, le vice-président principal, chef de la direction financière et trésorier et les trois (3) autres hauts dirigeants de la Société les mieux rémunérés soit : la vice-présidente principale, Division de l'Ontario, le vice-président principal, Division du Québec et le vice-président principal, centrale nationale d'achat et marques privées. Bien que la présente section vise essentiellement la description des politiques et des programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés, ces programmes s'appliquent également aux autres membres de la direction de la Société. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente section est à jour au 28 septembre 2013.

ANALYSE DE LA 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.

COMPOSITION DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES, COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE DE SES MEMBRES Le comité des ressources humaines est présentement composé des administrateurs indépendants suivants : Paule Gauthier, Marie-José Nadeau, Claude Dussault, Christian W.E. Haub et Réal Raymond (président).

Chacun des membres du comité des ressources humaines possède une expérience et les compétences pertinentes à l'exercice de ses fonctions. Madame Gauthier est membre du comité des ressources humaines de TransCanada Corporation et de la Banque Royale du Canada. Depuis plus de 20 ans, madame Nadeau siège à titre de secrétaire du comité des ressources humaines et du conseil d'administration de la société Hydro-Québec et est présentement membre du comité de rémunération du Conseil mondial de l'énergie. Monsieur Dussault a acquis son expérience en matière de ressources humaines en agissant à titre de président et chef de la direction de ING Canada inc. (maintenant Intact Corporation Financière). Monsieur 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 co-chef de la direction de The Tengelmann Group, une importante société allemande œuvrant dans le commerce du détail. Monsieur Raymond a acquis son expérience en agissant à titre de président et chef de la direction de la Banque Nationale du Canada et il est présentement membre du comité des ressources humaines de Financière Sun Life inc. et président du comité des ressources humaines de Héroux-Devtek inc.

CONFLIT 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 2013. 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.

OBJECTIFS ET ÉLÉMENTS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION Le principal objectif de la Société en matière de rémunération est d'offrir une rémunération globale qui soit concurrentielle eu égard aux conditions du marché afin de recruter, retenir et motiver des dirigeants qualifiés qui se consacrent à l'amélioration de la performance de la Société et à la création de valeur pour ses actionnaires. Les programmes de rémunération sont conçus de manière à récompenser adéquatement les dirigeants de la Société pour les services rendus et à les encourager à mettre en œuvre les stratégies visant à améliorer la performance de la Société et ainsi augmenter sa valeur économique à long terme. En conséquence, une partie importante de la rémunération des dirigeants est axée sur la performance puisqu'elle est directement liée aux résultats de la Société.

La rémunération des Hauts dirigeants visés est composée des éléments suivants :

Salaire de base;
Régime d'intéressement annuel (« RIA »);
Régime d'intéressement à long terme (« RILT »);
Régime de retraite; et
Avantages sociaux.

PROCESSUS DÉCISIONNEL Chaque année, le président et chef de la direction soumet au comité des ressources humaines ses recommandations quant à tous les éléments de rémunération de chacun des hauts dirigeants autres que lui-même, et particulièrement sur les objectifs à atteindre dans le cadre du RIA et du RILT. Le président du Conseil d'administration soumet au comité des ressources humaines ses recommandations relatives à la rémunération et aux objectifs du président et chef de la direction dans le cadre du RIA et du RILT. Le comité des ressources humaines revoit et approuve les objectifs dans le cadre du RIA et du RILT ainsi que les éléments de rémunération des Hauts dirigeants visés. Le comité des ressources humaines évalue la performance du président et chef de la direction ainsi que du vice-président principal et chef de la direction financière et recommande au Conseil d'administration leur rémunération. Le Conseil d'administration de la Société approuve tous les octrois d'options d'achat d'actions (« Option(s) ») et d'unités d'actions au rendement (« UAR ») aux termes du RILT sur recommandation du comité des ressources humaines. Le Conseil d'administration approuve également la rémunération du président et chef de la direction de même que celle du vice-président principal et chef de la direction financière.

CONSEILLER EXTERNE EN RÉMUNÉRATION Depuis le 21 avril 2009, le comité des ressources humaines retient les services de la firme PCI-Perrault Conseil inc. (« PCI »), un conseiller externe en rémunération, afin d'obtenir de l'information et des conseils indépendants sur les programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés. PCI révisé les recommandations de la Société et de ses consultants quant aux tendances en matière de rémunération de la haute direction, aux entreprises devant faire partie du groupe de référence, à l'information relative à ces entreprises et, de façon générale, quant à la rémunération des Hauts dirigeants visés. Les services de PCI sont retenus directement par le comité des ressources humaines et PCI ne reçoit pas d'autres mandats de la part de la Société à moins que ledit comité ne donne son accord préalable. Durant l'exercice financier 2012, PCI n'a pas reçu d'autres mandats de la part de la Société alors que durant l'exercice 2013, PCI a reçu de la part de la direction de la Société le mandat de réviser la communication des règles de détention minimale d'actions applicables aux participants au RILT. Ce mandat a fait l'objet d'une approbation par le comité des ressources humaines. Pour les exercices financiers 2012 et 2013, la Société a payé à PCI les honoraires suivants :

	2013	2012
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	41 700 \$	65 057 \$
Autres honoraires	3 880 \$	—

SOURCES D'INFORMATIONS Outre les renseignements provenant du conseiller externe en rémunération, le comité des ressources humaines tient également compte de renseignements en matière de rémunération divulgués publiquement par diverses organisations spécialisées en la matière ainsi que par des sociétés publiques canadiennes faisant partie du groupe de référence décrit ci-dessous. La Société commande régulièrement des enquêtes de rémunération auprès d'autres firmes d'experts-conseils qui sont soumises au comité des ressources humaines.

RISQUES ASSOCIÉS AUX POLITIQUES ET PRATIQUES DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION 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.

Les politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération encouragent et favorisent l'alignement des intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Plusieurs composantes des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération limitent la prise de risques par les hauts dirigeants dont les suivantes :

- La haute direction, le Conseil d'administration et ses comités participent activement à l'évaluation et à la gestion des risques de la Société;
- Le comité des ressources humaines passe en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération. Le conseiller externe du comité des ressources humaines évalue les risques liés à la rémunération des hauts dirigeants et conseille le comité des ressources humaines à cet effet;
- La rémunération des hauts dirigeants est déterminée en fonction d'un groupe de référence ainsi que sur la base d'études de marché qui regroupent des compagnies de taille comparable à celle de la Société pour en assurer la compétitivité;
- 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;

- Au début de l'exercice financier, le comité des ressources humaines passe en revue et approuve les objectifs diversifiés de performance des hauts dirigeants en vertu du RIA et du RILT, tout en s'assurant qu'ils sont réalistes et cohérents;
- 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, ce qui atténue les risques liés à la rémunération;
- Certains des objectifs du RIA sont fondés sur le budget de la Société qui est approuvé par le Conseil d'administration de la Société;
- Plusieurs objectifs du RIA et du RILT sont fondés sur les résultats financiers de la Société, ces résultats étant approuvés par le Conseil d'administration après avoir été révisés par les Auditeurs et le comité d'audit;
- Les octrois d'Options et d'UAR sont limités à un certain nombre selon une politique établie et sont approuvés par le Conseil d'administration sur recommandation du comité des ressources humaines;
- Les montants payables aux termes du RIA sont plafonnés et sont approuvés par le comité des ressources humaines;
- Les octrois d'Options et d'UAR ainsi que leur période d'acquisition encouragent une performance soutenue à long terme et minimisent la prise de risques à court terme;
- Les coûts du régime d'options d'achat d'actions (le « Régime d'options ») et du régime d'unités d'actions au rendement (le « Régime d'UAR ») (le Régime d'options et le Régime d'UAR sont ci-après collectivement appelés à l'occasion les « Régimes ») faisant partie du RILT ainsi que la dilution potentielle que pourrait amener l'exercice des Options octroyées sont présentés annuellement au comité des ressources humaines;
- 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 malgré la non-atteinte des objectifs de performance, mais ce pouvoir est limité à un montant global égal à 5 % du salaire de base de tous les hauts dirigeants et son exercice doit être approuvé au préalable par le comité des ressources humaines;
- Les hauts dirigeants et les autres membres de la direction doivent détenir un certain nombre d'Actions et d'UAR de la Société, ce qui permet un meilleur alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires; et
- L'adoption d'une politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction au cas de malversation ainsi que d'une politique interdisant les opérations de couverture décourage la prise de risques indus.

Le comité des ressources humaines a retenu les services de son conseiller externe en rémunération, PCI, 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.

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 réviser ses politiques à cet égard est constitué des sociétés publiques canadiennes suivantes :

Les Compagnies Loblaw limitée;	Shoppers Drug Mart Inc.;
Empire Company Limited;	La Société Canadian Tire limitée;
Alimentation Couche-Tard inc.;	Sears Canada Inc.;
Les Aliments Maple Leaf inc.;	RONA inc.;
Saputo inc.;	Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.

Les sociétés mentionnées ci-dessus ont été choisies sur la base des critères suivants :

- chiffre d'affaires et capitalisation boursière comparables à ceux de la Société;

- secteurs d'activités comparables, à savoir : commerce de détail, distribution ou fabricants canadiens d'aliments;
- vente de biens de consommation de base;
- exploitation de l'entreprise sous différentes bannières ou noms commerciaux; et
- rayon géographique d'exploitation comparable.

Le tableau ci-dessous illustre où se classe la Société par rapport à la médiane du groupe de référence à l'égard de différents paramètres financiers :

	Chiffre d'affaires ⁽¹⁾	BAIIA ⁽²⁾	RAA ⁽³⁾	Capitalisation boursière ⁽⁴⁾
Médiane du groupe de référence	9 040 \$	902 \$	13,0 %	6 552 \$
METRO INC.	11 675 \$	823 \$	19,8 %	5 691 \$

⁽¹⁾ En millions de dollars. Les données financières sont pour l'exercice financier 2012 et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.

⁽²⁾ BAIIA : bénéfice avant intérêts, impôts et amortissement. En millions de dollars. Les données financières sont pour l'exercice financier 2012 et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.

⁽³⁾ RAA : rendement sur l'avois des actionnaires. Les données financières sont pour l'exercice financier 2012 et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.

⁽⁴⁾ En millions de dollars. Les données de capitalisation boursière sont en date du 28 octobre 2013 et reflètent le nombre d'Actions en circulation, provenant des rapports trimestriels les plus récents, multiplié par le prix de clôture à cette date.

RÉMUNÉRATION LIÉE À LA PERFORMANCE Les politiques de rémunération à l'intention des dirigeants visent à récompenser adéquatement leurs services tout en établissant une corrélation entre la rémunération de ces derniers et la performance financière de la Société. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés lié au RIA est celui apparaissant dans la colonne intitulée « RIA » dans le tableau suivant. Par ailleurs, le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés lié au RILT, est celui apparaissant dans la colonne intitulée « RILT » dans ce tableau. 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 donc basée sur la performance et comprend une part de risques tel que l'indique le tableau suivant. Il est à noter également que la portion de rémunération à risque augmente plus le poste comporte des responsabilités. La rémunération totale se base sur la médiane du groupe de référence.

Pourcentage de la rémunération totale directe cible pour l'exercice 2013⁽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	27 %	24 %	49 %	73 %
François Thibault Vice-président principal, chef de la direction financière et trésorier	46 %	23 %	31 %	54 %
Johanne Choinière Vice-présidente principale, Division de l'Ontario	46 %	23 %	31 %	54 %
Christian Bourbonnière Vice-président principal, Division du Québec	46 %	23 %	31 %	54 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrale nationale d'achat et marques privées	51 %	25 %	24 %	49 %

⁽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'options et le Régime d'UAR.

⁽³⁾ La rémunération à risque représente la somme du RIA et du RILT.

DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

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

Le salaire de base de chaque Haut dirigeant visé est établi à la médiane du marché pour le groupe de référence à partir d'enquêtes de rémunération menées par la Société ou par des firmes d'experts-conseils et ajusté pour tenir compte de circonstances particulières comme son niveau de responsabilités et son expérience.

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

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL (RIA) Le RIA vise à récompenser l'atteinte et le dépassement d'objectifs de performance pour un exercice financier donné. Le RIA se compose d'une prime en espèces payable annuellement en fonction d'un pourcentage du salaire de base du haut dirigeant en contrepartie de l'atteinte ou du dépassement par celui-ci et la Société de certains objectifs annuels. Le président et chef de la direction peut également accorder aux hauts dirigeants (à l'exclusion de lui-même), dans le cadre de circonstances particulières le justifiant, une partie de leur rémunération en vertu du RIA malgré la non-atteinte des objectifs de performance. Tout octroi 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, chef de la direction financière et trésorier, par le Conseil d'administration. Les octrois de cette nature sont limités à un montant global égal à 5 % du salaire de base de tous les hauts dirigeants.

Pour l'exercice 2013, la prime maximale peut atteindre jusqu'à 120 % du salaire de base pour le président et chef de la direction et 75 % pour les autres Hauts dirigeants visés.

Les objectifs devant être atteints en vertu du RIA sont de trois (3) ordres : i) des objectifs corporatifs reliés au bénéfice net ajusté sont fixés à chaque année en fonction du bénéfice net ajusté prévu au budget annuel de la Société. Ces objectifs de performance sont établis entre 96 % et 102 % du bénéfice net ajusté budgété. Chaque objectif comporte une prime exprimée en pourcentage du salaire de base annuel; ii) des objectifs divisionnaires fondés sur l'atteinte de cibles établies entre 95 % et 101 % de la contribution budgétée des principales divisions de la Société, chaque cible comportant une prime exprimée en pourcentage du salaire de base annuel; et iii) des objectifs sectoriels de nature financière ou commerciale touchant une ou plusieurs divisions de la Société ainsi que le secteur spécifique dont le Haut dirigeant visé a la charge, le cas échéant, tels que : l'atteinte et le dépassement des objectifs de ventes, de fidélité des clients, de satisfaction de la clientèle, de planification de la relève et de déploiement avec succès d'initiatives opérationnelles significatives.

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

Le pourcentage de la rémunération totale cible des Hauts dirigeants visés lié au RIA est celui apparaissant dans la colonne intitulée « RIA » dans le tableau se trouvant dans la section « Rémunération liée à la performance » à la page 24 de la présente Circulaire. Le pourcentage de la rémunération totale relié à des objectifs non divulgués pour l'exercice 2013 est le suivant pour chacun des Hauts dirigeants visés :

Nom et poste principal	% de la rémunération attribuable aux objectifs non divulgués par rapport à la rémunération totale
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	7 %
François Thibault Vice-président principal, chef de la direction financière et trésorier	13 %
Johanne Choinière Vice-présidente principale, Division de l'Ontario	5 %
Christian Bourbonnière Vice-président principal, Division du Québec	20 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrale nationale d'achat et marques privées	18 %

À chaque année, de nouveaux objectifs de performance (corporatifs, divisionnaires et sectoriels) par rapport au RIA sont fixés à un niveau élevé mais atteignable. Les objectifs sont revus à chaque année par le comité des ressources humaines afin de s'assurer qu'ils soient établis au plus haut niveau de performance tout en étant atteignables. La Société considère que les critères de performance fixés en vertu du RIA sont situés à un niveau suffisamment élevé afin d'inciter les dirigeants à se dépasser, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

Plus de détails sur les primes payées en vertu du RIA apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement annuel pour l'exercice 2013 » à la page 30 de la présente Circulaire.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME (RILT) Le principal objectif du RILT est de motiver les membres de la haute direction à créer de la valeur économique à long terme pour la Société et ses actionnaires en liant une partie importante de leur rémunération à cette création de valeur. Le RILT est un facteur contribuant à la rétention des membres de la haute direction.

Le RILT est composé du Régime d'options et du Régime d'UAR. Le Régime d'options est plus amplement décrit sous la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » à la page 38 de la présente Circulaire. Le Régime d'UAR est plus amplement décrit sous la rubrique « Régime d'unités d'actions au rendement » à la page 39 de la présente Circulaire.

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

Sauf pour le président et chef de la direction, les octrois annuels aux Hauts dirigeants visés en vertu des Régimes sont établis en fonction du salaire. Ces octrois, soit le nombre d'Options multiplié par le prix d'exercice, peuvent représenter globalement de 100 % à 125 % du salaire de base des Hauts dirigeants visés. Les octrois au président et chef de la direction sont établis dans son contrat d'emploi et sont décrits dans la rubrique « Contrat d'emploi » à la page 28 de la présente Circulaire.

On ne tient pas compte des attributions antérieures dans l'établissement du nombre d'Actions visées par toute Option et UAR à être octroyées, sauf dans les cas d'octrois spéciaux décrits ci-après. En effet, 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.

Afin de déterminer la valeur estimée de tout octroi régulier d'Options, la Société utilisait jusqu'en 2011 un facteur historique de 30 % multiplié par le prix d'exercice de l'Option, qui est égal au cours de clôture de l'Action la veille de l'octroi. La valeur de l'Option ainsi obtenue était multipliée par le nombre d'Actions visées par les Options attribuées pour estimer la valeur totale des Options attribuées à un dirigeant pour fin de comparaison par rapport au groupe de référence et pour fin de divulgation dans le tableau sommaire de la rémunération de la présente Circulaire. Le facteur historique de 30 % ne correspondait pas nécessairement à la valeur Black-Scholes déclarée dans les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice en question.

À compter de 2012 et à des fins d'harmonisation, de comparaison et de divulgation, la Société a décidé d'utiliser, au lieu du facteur historique de 30 % décrit au paragraphe précédent, la valeur établie selon le modèle Black-Scholes qui est équivalente à la valeur des Options déclarée à ses états financiers consolidés. Les hypothèses utilisées dans l'évaluation des octrois d'Options selon le modèle Black-Scholes pour les octrois aux Hauts dirigeants visés du 26 avril 2013 sont les suivantes :

Date d'octroi	26 avril 2013
Prix d'exercice	66,29 \$
Durée de vie prévue (en années)	5,4
Volatilité prévue de l'Action (%)	21,0
Taux d'intérêts sans risque (%)	1,2
Taux de dividende annuel prévu (%)	1,5
Valeur Black-Scholes de chaque Action visée par une Option	11,33 \$

Les hypothèses mentionnées ci-dessus sont utilisées dans le calcul de la valeur Black-Scholes pour l'ensemble des Options attribuées par la Société au cours de l'exercice 2013 et déclarée à la note 22 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2013.

Nonobstant la valeur estimée des octrois d'Options, le nombre d'Options attribuées se calcule toujours, comme dans le passé, en divisant un pourcentage du salaire du Haut dirigeant visé par le cours de l'Action à la clôture la veille de l'octroi d'Options, sauf pour le président et chef de la direction pour lequel le nombre d'Options est prévu dans son contrat d'emploi (se référer à la rubrique « Contrat d'emploi » se trouvant à la page 28 de la présente Circulaire).

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

Il y a présentement cinq (5) objectifs annuels qui servent à déterminer le niveau d'UAR atteint. Ils sont fondés sur le rendement de l'avoir des actionnaires de la Société (« RAA ») par rapport à trois (3) niveaux cibles préétablis et sur la croissance du bénéfice par action ajusté de la Société (« CBA ») par rapport à un groupe de référence composé de ses deux (2) principaux concurrents, nommément Les Compagnies Loblaw limitée et Empire Company Limited. En 2013, les objectifs des UAR ont été mesurés selon les cinq (5) critères suivants :

- RAA plus grand que 18 %;
- RAA plus grand que 18,5 %;
- RAA plus grand que 19 %;
- CBA plus grande que celle de Les Compagnies Loblaw limitée; et
- CBA plus grande que celle d'Empire Company Limited.

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

- | <u>2012</u> | <u>2011</u> |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • RAA plus grand que 17 %; • RAA plus grand que 17,5 %; • RAA plus grand que 18 %. | <ul style="list-style-type: none"> • RAA plus grand que 14,5 %; • RAA plus grand que 15 %; • RAA plus grand que 15,5 %. |

Le RAA et la CBA sont établis conformément aux Normes internationales d'information financière (« IFRS »). Le niveau d'UAR atteint est déterminé trois (3) ans après leur octroi sur la base des cinq (5) critères de performance annuels mentionnés ci-dessus (donc sur un total de 15 critères de performance pour les trois (3) années de leur durée), calculé de la façon suivante à la fin de la troisième année : i) Niveau 2 = atteinte d'au moins sept (7) des 15 critères de performance; et ii) Niveau 3 = atteinte d'au moins 12 des 15 critères de performance. Si le Niveau 2 n'est pas atteint, le détenteur aura droit au nombre d'UAR prévu pour le Niveau 1. Pour les UAR octroyées à compter de 2013, le Niveau 2 requiert l'atteinte d'au moins huit (8) des 15 critères de performance.

Annuellement, le comité des ressources humaines revoit les objectifs et les critères du Régime d'UAR afin qu'ils soient établis à des niveaux élevés de performance tout en étant atteignables. Cette année, le Conseil d'administration de la Société, sur recommandation du comité des ressources humaines, a augmenté les objectifs du Régime d'UAR fondés sur le RAA. La Société considère que les critères de performance fixés en vertu du Régime d'UAR sont situés à un niveau élevé mais atteignable afin d'inciter les dirigeants à se dépasser, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

RÉGIMES DE RETRAITE Les Régimes de retraite de la Société visent à offrir aux dirigeants des prestations de retraite raisonnables et permettent de les récompenser pour leurs années de service.

Les prestations de retraite des Hauts dirigeants visés proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux à prestations déterminées et non-contributifs. Les deux (2) régimes, combinés, procurent une rente égale à 2 % du salaire moyen final, multiplié par le nombre d'années de service crédité, le salaire moyen final étant défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par le participant durant les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés. La rente payable est en sus des régimes d'état et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels. Les Hauts dirigeants visés peuvent choisir une retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans, sujet cependant à une réduction 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.

Le tableau ci-après illustre, à titre d'exemple, les prestations annuelles payables à l'âge normal de la retraite (65 ans) en vertu des deux (2) régimes combinés, selon le salaire moyen final et les années de service créditées à ces régimes.

Années de service créditées							
Salaires moyen final (\$)	5	10	15	20	25	30	35
300 000	30 000	60 000	90 000	120 000	150 000	180 000	210 000
400 000	40 000	80 000	120 000	160 000	200 000	240 000	280 000
500 000	50 000	100 000	150 000	200 000	250 000	300 000	350 000
600 000	60 000	120 000	180 000	240 000	300 000	360 000	420 000
700 000	70 000	140 000	210 000	280 000	350 000	420 000	490 000
800 000	80 000	160 000	240 000	320 000	400 000	480 000	560 000
900 000	90 000	180 000	270 000	360 000	450 000	540 000	630 000
1 000 000	100 000	200 000	300 000	400 000	500 000	600 000	700 000

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

CONTRAT D'EMPLOI Le président et chef de la direction, monsieur Eric R. La Flèche, est le seul à avoir un contrat d'emploi avec la Société. Ce contrat, entré en vigueur le 15 avril 2008, est d'une durée indéterminée et fixe les termes et modalités de sa rémunération à titre de président et chef de la direction.

Le salaire de base de monsieur La Flèche est ajusté annuellement par le Conseil d'administration sur recommandation du comité des ressources humaines de la Société de la même manière et selon les mêmes critères que ceux utilisés pour les autres Hauts dirigeants visés. Le régime d'intéressement annuel de monsieur La Flèche se compose d'une prime maximale pouvant atteindre 120 % du salaire de base. Le président et chef de la direction bénéficie aussi d'une participation plus importante au Régime d'options et au Régime d'UAR de la Société. En vertu du contrat d'emploi de monsieur La Flèche et sous réserve des autorisations requises, le cas échéant, la Société lui a octroyé pour chacune des années 2011 et 2012, une Option visant 75 000 Actions. La Société s'est aussi engagée à octroyer à monsieur La Flèche pour chacune de ces années des UAR dont la valeur à la date de l'octroi a varié de 60 % à 100 % de son salaire de base annuel selon l'atteinte des objectifs fixés en vertu du Régime d'UAR qui ont été les mêmes que ceux des autres Hauts dirigeants visés. Les critères de performance pour l'atteinte des UAR octroyées à monsieur La Flèche sont les mêmes que ceux décrits sous la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 26 de la présente Circulaire.

Le contrat d'emploi de monsieur La Flèche a été amendé en 2013 afin de réviser le nombre d'Options et d'UAR auquel il a droit en 2013 et pour les années subséquentes. Sous réserve des autorisations requises, le cas échéant, la Société lui a octroyé pour l'année 2013 une Option visant 60 000 Actions et s'est engagée à lui en octroyer une visant le même nombre d'Actions pour l'année 2014. La Société et monsieur La Flèche négocieront les octrois d'Options futurs en janvier 2015. La Société s'est aussi

engagée à octroyer à monsieur La Flèche pour chacune des années 2013 à 2017 inclusivement, un nombre d'UAR dont la valeur à la date de l'octroi sera égale à : 60 % de son salaire de base annuel au Niveau 1; 90 % de son salaire de base annuel au Niveau 2; et 120 % de son salaire de base annuel au Niveau 3. La Société et M. La Flèche négocieront les octrois d'UAR futurs en janvier 2018. Les autres termes et conditions apparaissant au contrat de monsieur La Flèche demeurent inchangés.

Les modalités d'exercice des Options et des UAR de monsieur La Flèche sont sensiblement les mêmes que les modalités d'exercice des Options et des UAR octroyées en vertu des Régimes. Pour les autres modalités particulières applicables à monsieur La Flèche, il faut se référer à la rubrique « Prestations en cas de cessation de fonctions ou de changement de contrôle » à la page 40 de la présente Circulaire.

DÉTENTION MINIMALE D' ACTIONS ET D'UAR PAR LES HAUTS 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 trois (3) fois son salaire de base annuel. Les autres Hauts dirigeants visés doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à une fois et demie (1 ½) leur salaire de base annuel et les autres membres de la direction doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à une (1) fois leur salaire de base annuel. L'exigence de détention minimale doit être remplie au plus tard cinq (5) ans suivant la date où il est permis à chacun d'entre eux de lever une Option pour la première fois en vertu du Régime d'options ou trois (3) ans suivant l'entrée en fonction du Haut dirigeant visé si ce dernier occupait auparavant un poste de direction au sein de la Société. Tout détenteur d'UAR devra conserver une portion des Actions qu'il recevra à la date d'acquisition s'il n'a pas encore rempli cette exigence de détention minimale. Le président et chef de la direction doit continuer de détenir des Actions et des UAR selon les exigences ci-avant mentionnées pendant un (1) an après sa démission ou son départ à la retraite. Quant aux autres Hauts dirigeants visés, cette période de détention après la démission ou la retraite est d'une durée de six (6) mois.

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

Nom	Exigence de détention minimale	Valeur des titres détenus à la fin de l'exercice financier (\$) ⁽¹⁾	Respect de l'exigence à la fin de l'exercice financier
Eric R. La Flèche	3 x salaire de base	6 161 597	Oui
François Thibault ⁽²⁾	1,5 x salaire de base	117 827	Non ⁽²⁾
Johanne Choinière	1,5 x salaire de base	1 808 642	Oui
Christian Bourbonnière	1,5 x salaire de base	1 083 392	Oui
Serge Boulanger	1,5 x salaire de base	684 691	Oui

⁽¹⁾ Valeur calculée en utilisant le cours de clôture au 27 septembre 2013 (64,74 \$).

⁽²⁾ M. François Thibault s'est joint à la Société le 1^{er} août 2012.

Le tableau suivant présente la valeur monétaire de l'avoir fondé sur des titres de capitaux propres de chaque Haut dirigeant visé, selon le cours de clôture au 27 septembre 2013 (64,74 \$).

Nom	Valeur des Actions détenues (\$)	Valeur des Options dans le cours non exercées (\$)		Valeur des UAR non acquises (\$)	Total (\$)
		Acquises	Non-acquises		
Eric R. La Flèche	4 936 166	4 907 000	5 267 600	2 450 862	17 561 628
François Thibault	—	—	164 580	235 654	400 234
Johanne Choinière	1 459 693	1 017 635	768 954	697 897	3 944 179
Christian Bourbonnière	773 125	480 889	686 291	620 533	2 560 838
Serge Boulanger	547 571	51 774	300 619	274 239	1 174 203

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 35 de la présente Circulaire.

DÉCISIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION POUR L'EXERCICE 2013

FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE FINANCIER 2013 L'exercice financier 2013 a été affecté par une vive concurrence, particulièrement en Ontario, causée en grande partie par une augmentation du nombre de nouveaux magasins supérieure à la croissance du marché. La Société a néanmoins réalisé une croissance de son bénéfice net et de son bénéfice par action pour l'exercice financier 2013, grâce à une bonne gestion des marges brutes, au contrôle des coûts d'exploitation et au programme de rachat d'actions.

Le chiffre d'affaires de l'exercice financier 2013 a atteint 11 402,8 millions \$ comparativement à 11 674,9 millions \$ pour l'exercice financier 2012. En excluant la 53^{ème} semaine de l'exercice financier 2012, le chiffre d'affaires de l'exercice financier 2013 a diminué de 0,4 % sur une base comparable. Une très faible inflation du panier alimentaire, une concurrence accrue, la fermeture de quelques magasins non rentables et des problèmes temporaires à l'entrepôt de produits pharmaceutiques ont affecté à la baisse le chiffre d'affaires.

Au cours du deuxième trimestre de l'exercice financier 2013, la Société a vendu à trois (3) institutions financières près de la moitié de son placement dans Alimentation Couche-Tard inc. pour une considération en espèces de 479,0 millions \$ et un gain avant impôts de 307,8 millions \$ (266,4 millions \$ après impôts).

Afin de mieux répondre aux besoins de sa clientèle et de réduire ses coûts d'exploitation, la Société a décidé au quatrième trimestre de procéder dans les prochains mois à une réorganisation de son réseau de magasins en Ontario. Des supermarchés Metro seront convertis en magasins d'escompte Food Basics, quelques conventions collectives seront rachetées, des préretraites seront offertes à certains employés et quelques magasins seront fermés. Une charge non récurrente de 40 millions \$ (29,4 millions \$ après impôts) a été enregistrée pour cette réorganisation au cours du quatrième trimestre.

En excluant le gain après impôts sur la disposition d'une partie de la participation dans Alimentation Couche-Tard inc. de 266,4 millions \$ et la charge de réorganisation de 29,4 millions \$ après impôts, le bénéfice net des activités poursuivies ajusté a été de 478,4 millions \$ pour l'exercice 2013 comparativement à 460,5 millions \$ pour l'exercice 2012 (sur une base de 52 semaines), soit une hausse de 3,9 %. Le bénéfice net dilué par action des activités poursuivies ajusté de l'exercice financier 2013 a été de 4,92 \$ comparativement à 4,55 \$ l'an dernier, une augmentation de 8,1 %.

SALAIRE DE BASE POUR L'EXERCICE 2013 Le salaire de base de chacun des Hauts dirigeants visés a été déterminé selon les facteurs mentionnés à la rubrique « Salaire de base », à la page 24 de la présente Circulaire. Le comité des ressources humaines est satisfait de la pertinence du salaire de base.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL POUR L'EXERCICE 2013 Le bénéfice net des activités poursuivies ajusté pour l'exercice 2013 a été de 478,4 millions \$ et, compte tenu de la disposition par la Société d'une partie de sa participation dans Alimentation Couche-Tard inc., l'objectif corporatif cible de 100 % a été atteint. L'objectif divisionnaire cible de 100% de la contribution budgétée de la division du Québec a été atteint alors que la division de l'Ontario n'a pas atteint ses objectifs de contribution budgétée. La plupart des objectifs sectoriels de chacun des Hauts dirigeants visés ont été atteints.

Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés, la prime cible, la prime maximale et la prime gagnée.

Nom	Prime cible en % du salaire	Prime maximale en % du salaire	Prime gagnée en % du salaire	Prime gagnée (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	90 %	120 %	82 %	674 450
François Thibault	50 %	75 %	53 %	241 223
Johanne Choinière	50 %	75 %	26 %	106 600
Christian Bourbonnière	50 %	75 %	60 %	222 277
Serge Boulanger	50 %	75 %	55 %	176 000

⁽¹⁾ La prime est calculée en fonction du salaire de base en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Le comité des ressources humaines, sur recommandation du président et chef de la direction, ainsi que le Conseil d'administration à l'égard du président et chef de la direction ainsi que du vice-président principal et chef de la direction financière, ont accordé aux Hauts dirigeants visés des ajustements non-significatifs à leur rémunération en vertu du RIA à l'égard de certains objectifs non-financiers relevant de leur secteur malgré qu'ils aient été manqués de justesse. Ces ajustements à la rémunération des Hauts dirigeants visés en vertu du RIA totalisent 76 853 \$ et ont été accordés compte tenu qu'il a été jugé que les objectifs avaient été substantiellement atteints.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME POUR L'EXERCICE 2013 Les attributions d'Options et d'UAR octroyées aux cours de l'exercice 2013 ont été déterminées selon les facteurs décrits à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 26 de la présente Circulaire. Il est à noter que le nombre d'UAR est calculé en fonction d'un pourcentage du salaire du Haut dirigeant visé divisé par le cours de l'Action à la clôture la veille de l'octroi d'UAR. Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés, le pourcentage du salaire qui a été utilisé afin de déterminer le nombre d'UAR octroyées par niveau pour l'exercice 2013 ainsi que le nombre d'UAR octroyées et la valeur de ces UAR. Les UAR ont été octroyées aux Hauts dirigeants visés le 31 janvier 2013 et, pour monsieur La Flèche, également le 26 avril 2013.

Unités d'actions au rendement - octrois 2013

Nom	niveau 1			niveau 2			niveau 3		
	% du salaire	Nombre d'UAR ⁽¹⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	% du salaire	Nombre d'UAR ⁽¹⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾	% du salaire	Nombre d'UAR ⁽¹⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾
Eric R. La Flèche	60 %	7 837	492 007	90 %	11 755	742 563	120 %	15 674	993 185
François Thibault ⁽³⁾	30 %	3 640	228 519	45 %	5 960	374 169	60 %	8 280	519 818
Johanne Choinière	30 %	1 959	122 986	45 %	2 939	184 510	60 %	3 918	245 972
Christian Bourbonnière	30 %	1 730	108 609	45 %	2 595	162 914	60 %	3 460	217 219
Serge Boulanger	25 %	1 195	75 022	30 %	1 434	90 027	35 %	1 673	105 031

⁽¹⁾ Le nombre d'UAR indiqué par niveau n'est pas cumulatif.

⁽²⁾ Valeur calculée en utilisant le cours de l'Action la veille de l'octroi de janvier 2013 (66,29 \$) et d'avril 2013 (62,78 \$).

⁽³⁾ Le 31 janvier 2013, M. François Thibault a reçu un octroi spécial d'UAR en plus de son octroi régulier. Cet octroi spécial se détaille comme suit : Niveau 1 : 1 000 UAR; Niveau 2 : 2 000 UAR; et Niveau 3 : 3 000 UAR. Le nombre d'UAR émises suite à cet octroi spécial est inclus dans le nombre d'UAR indiqué dans le tableau ci-dessus. Toutefois, le pourcentage du salaire indiqué dans le tableau ci-dessus pour les trois (3) niveaux ne tient pas compte de cet octroi spécial.

Il est à noter que quatre (4) des cinq (5) critères de performance ont été atteints pour l'année 2013 en tenant compte du bénéfice net des activités poursuivies ajusté et en excluant le gain réalisé par la Société suite à la vente de près de la moitié de son placement dans Alimentation Couche-Tard inc. Compte tenu de ces ajustements, le RAA pour l'exercice 2013 a atteint 18,7 % .

Quant aux Options, il est à noter que le nombre d'Actions sous-jacentes est calculé en fonction d'un pourcentage du salaire du Haut dirigeant visé divisé par le cours de l'Action à la clôture la veille de l'octroi d'Options, sauf pour le président et chef de la direction pour lequel le nombre d'Actions sous-jacentes est prévu dans son contrat d'emploi (se référer à la rubrique « Contrat d'emploi » se trouvant à la page 28 de la présente Circulaire).

Le tableau suivant présente pour chacun des Hauts dirigeants visés les détails quant aux octrois d'Options pour l'exercice 2013 :

Options - octrois 2013

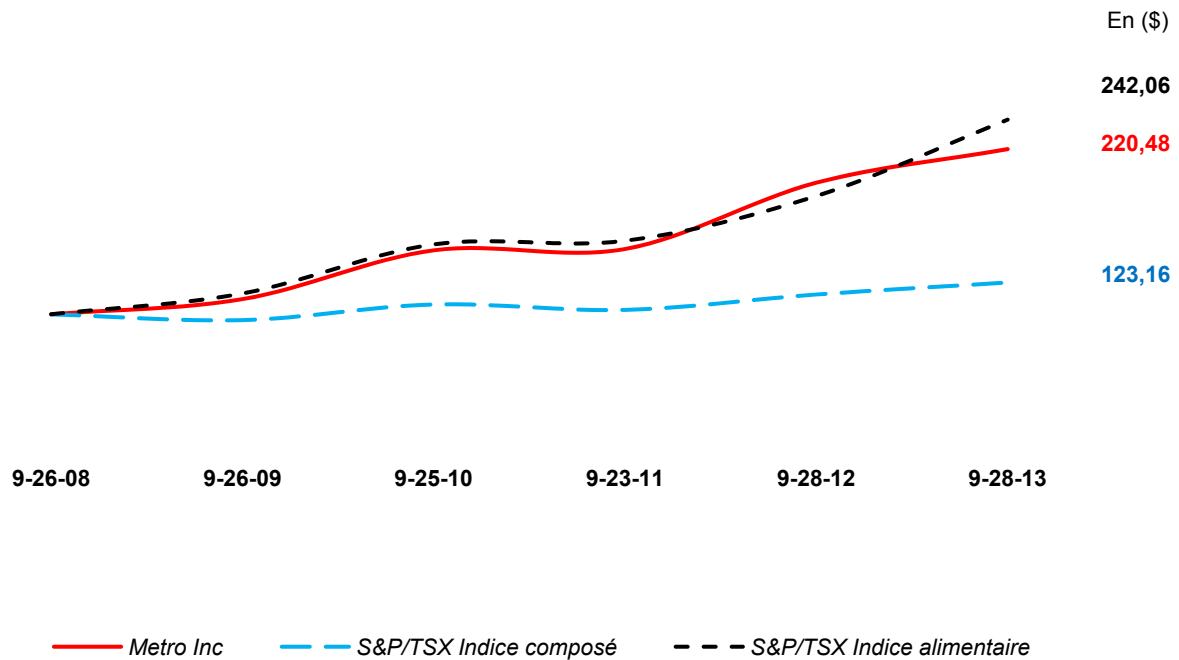
Nom	Date de l'attribution	Titres sous-jacents	Date d'expiration	Valeur des Options (\$) ⁽³⁾
Eric R. La Flèche	26-04-2013	60 000 ⁽¹⁾	25-04-2020	679 800
François Thibault	26-04-2013	8 500 ⁽²⁾	25-04-2020	96 305
Johanne Choinière	26-04-2013	7 700 ⁽²⁾	25-04-2020	87 241
Christian Bourbonnière	26-04-2013	7 200 ⁽²⁾	25-04-2020	81 576
Serge Boulanger	26-04-2013	4 500 ⁽²⁾	25-04-2020	50 985

⁽¹⁾ Il s'agit d'un octroi prévu au contrat d'emploi de M. Eric R. La Flèche. Pour plus de détails, se référer à la rubrique « Contrat d'emploi » se trouvant à la page 28 de la présente Circulaire.

⁽²⁾ Il s'agit de l'octroi annuel dans le cadre du Régime d'options.

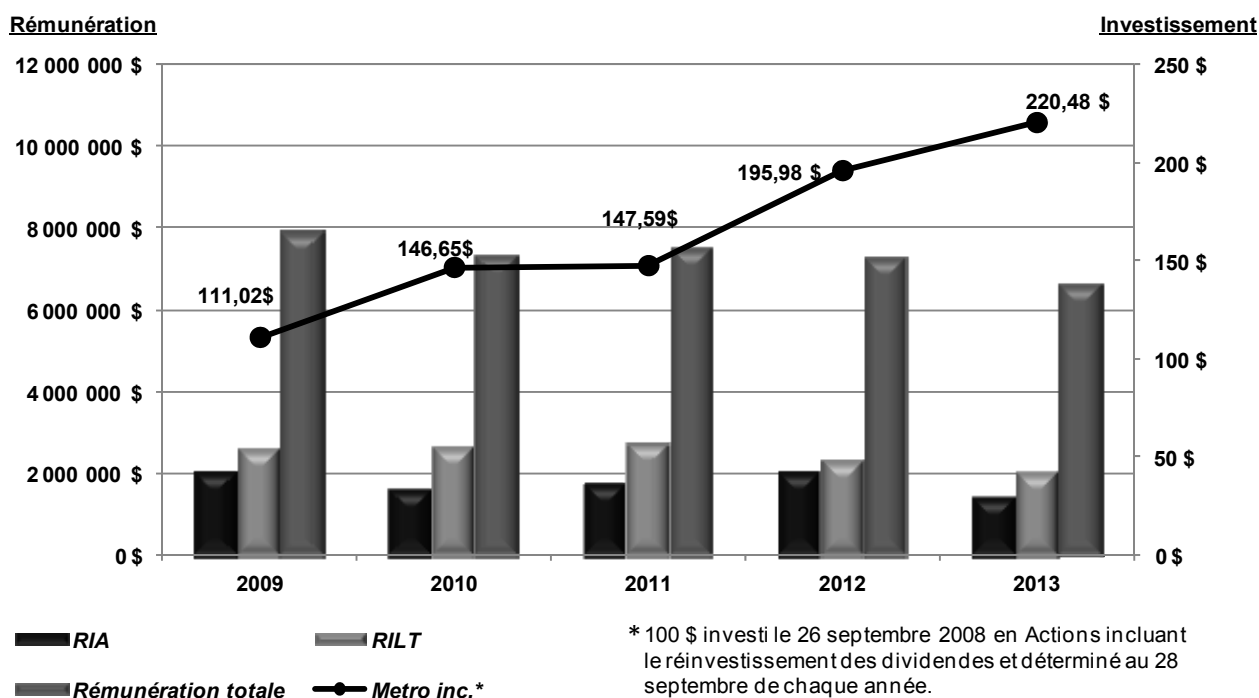
⁽³⁾ Valeur calculée en multipliant le nombre d'Actions sous-jacentes par leur valeur obtenue en utilisant le modèle Black-Scholes soit 11,33 \$ pour l'octroi du 26 avril 2013.

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PERFORMANCE Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulatif total d'un placement de 100 \$ dans des Actions de la Société comparativement au rendement total de l'indice composé S&P/TSX de la Bourse de Toronto ainsi qu'à celui de l'indice des magasins d'alimentation S&P/TSX pour la période du 26 septembre 2008 au 28 septembre 2013.



	2008	2009	2010	2011	2012	2013
METRO INC.	100	111,02	146,65	147,59	195,98	220,48
Indice des magasins d'alimentation S&P/TSX	100	115,15	151,01	153,67	186,34	242,06
Indice composé S&P/TSX	100	95,78	107,19	103,23	114,47	123,16

Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des Actions de la Société, avec réinvestissement des dividendes, comparativement à la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés pour la période de 2009 à 2013.



Tel qu'il appert de ce graphique, la rémunération annuelle des Hauts dirigeants visés durant la période de 2009 à 2013 a été plutôt stable alors que le rendement de l'Action a de façon générale été croissant. Entre 2009 et 2013, la rémunération annuelle totale des Hauts dirigeants visés est passée de 7,9M\$, en 2009, à 6,6M\$, en 2013, alors que le cours de l'Action est passé de 34,73 \$, en 2009, à 64,74 \$, en 2013. Il est à noter que la rémunération décrite dans le graphique ci-dessus ne représente pas la rémunération réalisée par les Hauts dirigeants visés entre les années 2009 et 2013 mais plutôt la rémunération accordée aux Hauts dirigeants visés mentionnés dans le tableau sommaire de la rémunération apparaissant dans chacune des circulaires des années 2009 à 2013. 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 34 de la présente Circulaire.

La rémunération globale versée aux Hauts dirigeants visés durant l'exercice 2013 a représenté 1,38 % du bénéfice net des activités poursuivies ajusté et 0,11 % de la capitalisation boursière.

Le comité des ressources humaines, avec l'aide de PCI, a revu durant l'exercice 2013 l'ensemble de la rémunération des Hauts dirigeants visés et en est arrivé à la conclusion que cette rémunération est appropriée, concurrentielle et alignée avec la performance de la Société.

RÉMUNÉRATION POUR L'EXERCICE 2013

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION Le tableau ci-dessous présente la rémunération des Hauts dirigeants visés pour les exercices terminés le 28 septembre 2013, le 29 septembre 2012 et le 24 septembre 2011.

Nom et poste principal	Exercice financier	Salaire (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions /Plans incitatifs annuels (\$)				Valeur du plan de retraite (\$) ⁽³⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁴⁾	Rémunération totale (\$)
			Attributions à base d'Actions (\$) ⁽¹⁾	Attributions à base d'Options (\$) ⁽²⁾					
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	2013	813 750	492 007	679 800	674 450	217 000	4 119	2 881 126	
	2012	804 904	476 977	778 500	938 100	162 000	3 460	3 163 941	
	2011	767 789	464 991	1 060 650	744 000	168 000	3 395	3 208 825	
François Thibault Vice-président principal, Chef de la direction financière et trésorier	2013	450 500	228 519	96 305	241 223	112 000	52 512	1 181 059	
	2012	76 673	—	296 920	55 281	16 000	482	445 356	
	2011	—	—	—	—	—	—	—	
Johanne Choinière Vice-présidente principale, Division de l'Ontario	2013	407 000	122 986	87 241	106 600	106 000	2 181	832 008	
	2012	403 500	119 417	97 572	286 560	75 000	1 768	983 817	
	2011	387 116	117 020	145 663	146 250	74 000	1 697	871 746	
Christian Bourbonnière Vice-président principal, Division du Québec	2013	367 462	108 609	81 576	222 277	106 000	2 068	887 992	
	2012	352 692	104 989	85 116	252 000	103 000	1 641	899 438	
	2011	330 673	105 013	131 521	213 563	93 000	1 542	875 312	
Serge Boulanger Vice-président principal, centrale nationale d'achat et marques privées	2013	315 000	75 022	50 985	176 000	236 000	1 796	854 803	
	2012	269 231	62 504	53 976	157 385	98 000	1 281	642 377	
	2011	217 115	49 998	59 396	106 700	52 000	1 040	486 249	

⁽¹⁾ Le tableau a été préparé en utilisant le Niveau 1 d'UAR car il s'agit du seul niveau atteint à la date de la présente Circulaire. Les Niveaux 2 et 3 ne sont pas encore atteints à ce moment, leur atteinte étant conditionnelle à la réalisation éventuelle des objectifs sous-jacents. Le nombre d'UAR peut augmenter si certains objectifs financiers sont atteints (voir le tableau sous le titre « Unités d'actions au rendement - octrois 2013 » à la page 31 de la présente Circulaire). Ce montant ne constitue pas un montant en espèces reçu par le Haut dirigeant visé. Il s'agit d'une valeur à risque. Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme », « Contrat d'emploi » et « Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice 2013 » aux pages 26, 28 et 31 respectivement de la présente Circulaire pour la description des modalités d'attribution et d'évaluation. La valeur comptable des UAR (octroyées au cours des exercices 2013, 2012 et 2011) considérée aux états financiers consolidés de la Société pour les exercices financiers terminés le 28 septembre 2013, le 29 septembre 2012 et le 24 septembre 2011 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 22 des états financiers consolidés de 2013. La valeur comptable des UAR (octroyées au cours des exercices financiers 2013, 2012 et 2011) considérée aux états financiers ainsi que la différence entre la valeur à la date d'attribution et la valeur comptable sont les suivantes :

	Valeur comptable (\$)			Différence entre la valeur à la date d'attribution et la valeur comptable (\$)		
	2013	2012	2011	2013	2012	2011
Eric R. La Flèche	1 079 760	794 980	775 013	(587 753)	(318 003)	(310 022)
François Thibault	519 818	—	—	(291 299)	—	—
Johanne Choinière	245 972	238 781	233 996	(122 986)	(119 364)	(116 976)
Christian Bourbonnière	217 219	209 979	209 983	(108 610)	(104 989)	(104 970)
Serge Boulanger	105 030	87 527	69 980	(30 008)	(25 023)	(19 982)

⁽²⁾ Les valeurs de rémunération 2013, 2012 et 2011 représentent toutes des valeurs estimatives et ne constituent pas des montants en espèces reçus par le Haut dirigeant visé. Ce sont donc des valeurs à risque qui peuvent même s'avérer nulles, le cas échéant. Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme », « Contrat d'emploi » et « Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice 2013 » aux pages 26, 28 et 31 respectivement de la présente Circulaire pour la description des modalités d'attribution et d'évaluation. La valeur de rémunération indiquée à cet élément en 2013 est déterminée en utilisant le modèle Black-Scholes et repose sur les mêmes hypothèses que celles utilisées par la Société pour déterminer la charge de rémunération associée aux attributions d'Options déclarée à ses états financiers consolidés pour l'exercice financier terminé le 28 septembre 2013. Une valeur Black-Scholes est calculée à chaque date d'attribution. Les hypothèses utilisées dans l'évaluation des Options selon le modèle Black-Scholes pour l'octroi du 26 avril 2013 sont celles décrites dans la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 26 de la présente Circulaire.

Des informations supplémentaires sur la manière dont la valeur comptable des Options a été déterminée ainsi que la valeur Black-Scholes sur l'ensemble des Options attribuées par la Société au cours des exercices financiers terminés le 28 septembre 2013 et le 29 septembre 2012 se retrouvent à la note 22 des états financiers consolidés. Par ailleurs, la valeur de rémunération indiquée à cet élément en 2011 est calculée selon un facteur historique de 30 % qui diffère de la valeur Black-Scholes utilisée pour calculer la valeur comptable des Options (octroyées au cours de l'exercice 2011) considérée aux états financiers consolidés de la Société pour l'exercice financier terminé le 24 septembre 2011. Il existe donc une différence entre les deux (2) valeurs et ce, parce que, du point de vue des états financiers, la Société a effectué le calcul de la valeur comptable à chaque octroi en utilisant le modèle Black-Scholes par opposition à l'utilisation d'un facteur historique pour calculer la valeur à la date d'attribution.

Pour 2012, si la Société avait utilisé le facteur historique de 30 %, la valeur des Options aurait été la suivante : Eric R. La Flèche : 1 195 875 \$, François Thibault : 455 598 \$, Johanne Choinière : 149 883 \$, Christian Bourbonnière : 130 749 \$ et Serge Boulanger : 91 676 \$. Pour 2013, si la Société avait utilisé le facteur historique de 30 %, la valeur des Options aurait été la suivante : Eric R. La Flèche : 1 193 220 \$, François Thibault : 169 040 \$, Johanne Choinière : 153 130 \$, Christian Bourbonnière : 143 186 \$ et Serge Boulanger : 89 492 \$.

La valeur comptable des Options (octroyées au cours de l'exercice 2011) ainsi que la différence entre cette valeur comptable et la valeur à la date d'attribution sont les suivantes :

	Valeur comptable (\$)		Différence entre la valeur à la date d'attribution et la valeur comptable (\$)	
	2011	2011	2011	2011
Eric R. La Flèche	721 500	721 500	339 150	339 150
François Thibault	—	—	—	—
Johanne Choinière	99 086	99 086	46 577	46 577
Christian Bourbonnière	89 466	89 466	42 055	42 055
Serge Boulanger	40 404	40 404	18 992	18 992

⁽³⁾ Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1er octobre 2012 au 30 septembre 2013 pour l'exercice 2013, du 1er octobre 2011 au 30 septembre 2012 pour l'exercice 2012 et du 1er octobre 2010 au 30 septembre 2011 pour l'exercice 2011, 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 22 des états financiers consolidés de 2013.

⁽⁴⁾ Les montants représentent des primes d'assurance-vie payées par la Société pour les Hauts dirigeants visés à l'exception de M. François Thibault qui a reçu durant l'exercice, en plus de primes d'assurance vie payées par la Société, une prime de 50 000 \$ pour s'être joint à la Société. 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.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS ET D' OPTIONS EN COURS Le tableau suivant présente à l'égard de chacun des Hauts dirigeants visés, en date du 28 septembre 2013, les attributions à base d'Options qui n'ont pas été exercées et les attributions à base d'Actions (en vertu du Régime 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⁾			Attribution à base d'action 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	70 000	40 000	24,73	17 avr. 2015	2 800 700	1 600 400	4 401 100	18 074	1 170 111	27 janv. 2014
	45 000	30 000	37,50	26 avr. 2016	1 225 800	817 200	2 043 000	11 946	773 384	02 févr. 2015
	30 000	45 000	44,19	22 avr. 2017	616 500	924 750	1 541 250	7 837	507 367	31 janv. 2016
	15 000	60 000	47,14	21 avr. 2018	264 000	1 056 000	1 320 000	—	—	—
	—	75 000	53,15	19 avr. 2019	—	869 250	869 250	—	—	—
	—	60 000	66,29	25 avr. 2020	—	—	—	—	—	—
	160 000	310 000	—	—	4 907 000	5 267 600	10 174 600	37 857	2 450 862	—
François Thibault	—	26 000	58,41	12 août 2019	—	164 580	164 580	—	—	—
	—	8 500	66,29	25 avr. 2020	—	—	—	3 640	235 654	31 janv. 2016
	—	34 500	—	—	—	164 580	164 580	3 640	235 654	—
Johanne Choinière	—	2 000	24,73	17 avr. 2015	—	80 020	80 020	5 457	353 286	27 janv. 2014
	20 000	5 000	29,63	22 sept. 2015	702 200	175 550	877 750	3 364	217 785	02 févr. 2015
	7 020	4 680	37,50	26 avr. 2016	191 225	127 483	318 708	1 959	126 826	31 janv. 2016
	4 280	6 420	44,19	22 avr. 2017	87 954	131 931	219 885	—	—	—
	2 060	8 240	47,14	21 avr. 2018	36 256	145 024	181 280	—	—	—
	—	9 400	53,15	19 avr. 2019	—	108 946	108 946	—	—	—
	—	7 700	66,29	25 avr. 2020	—	—	—	—	—	—
	33 360	43 440	—	—	1 017 635	768 954	1 786 589	10 780	697 897	—
Christian Bourbonnière	—	880	24,73	17 avr. 2015	—	35 209	35 209	4 897	317 032	27 janv. 2014
	5 000	5 000	29,63	22 sept. 2015	175 550	175 550	351 100	2 958	191 501	02 févr. 2015
	7 020	4 680	37,50	26 avr. 2016	191 225	127 483	318 708	1 730	112 000	31 janv. 2016
	3 960	5 940	44,19	22 avr. 2017	81 378	122 067	203 445	—	—	—
	1 860	7 440	47,14	21 avr. 2018	32 736	130 944	163 680	—	—	—
	—	8 200	53,15	19 avr. 2019	—	95 038	95 038	—	—	—
	—	7 200	66,29	25 avr. 2020	—	—	—	—	—	—
	17 840	39 340	—	—	480 889	686 291	1 167 180	9 585	620 533	—
Serge Boulanger	—	1 620	24,73	17 avr. 2015	—	64 816	64 816	1 632	105 656	27 janv. 2014
	—	2 120	37,50	26 avr. 2016	—	57 749	57 749	1 409	91 219	02 févr. 2015
	1 800	2 700	44,19	22 avr. 2017	36 990	55 485	92 475	1 195	77 364	31 janv. 2016
	840	3 360	47,14	21 avr. 2018	14 784	59 136	73 920	—	—	—
	—	5 200	53,15	19 avr. 2019	—	60 268	60 268	—	—	—
	—	500	58,41	12 août 2019	—	3 165	3 165	—	—	—
	—	4 500	66,29	25 avr. 2020	—	—	—	—	—	—
	2 640	20 000	—	—	51 774	300 619	352 393	4 236	274 239	—

⁽¹⁾ Sur la base de la différence entre le cours de clôture de l'Action au 27 septembre 2013 (64,74 \$) et le prix d'exercice des Options.

⁽²⁾ Nombre d'UAR que les Hauts dirigeants visés peuvent obtenir sur la base des objectifs de rendement financier atteints à la date de fin de l'exercice 2013.

⁽³⁾ Valeur déterminée en utilisant le nombre d'UAR que les Hauts dirigeants visés pourraient obtenir en fonction des objectifs de rendement financier atteints à la date de la fin de l'exercice financier 2013 et sur la base du cours de clôture de l'Action au 27 septembre 2013 (64,74 \$). Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme » et « Contrat d'emploi » aux pages 26 et 28 respectivement de la présente Circulaire.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER Le tableau suivant présente à l'égard de chacun des Hauts dirigeants visés pour l'exercice financier se terminant le 28 septembre 2013, la valeur des Options qui sont devenues acquises, exercées ou non, et des UAR qui sont devenues acquises au cours de cet 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	2 702 824	1 180 076	674 450
François Thibault	—	—	241 223
Johanne Choinière	1 164 859	358 725	106 600
Christian Bourbonnière	368 675	330 411	222 277
Serge Boulanger	148 771	110 116	176 000

⁽¹⁾ Ce montant représente le montant qui aurait été réalisé en 2013 si les Options qui sont devenues acquises au cours de l'exercice financier 2013 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 37 de la présente Circulaire.

⁽²⁾ Ce montant représente la valeur des UAR octroyées en 2010 et acquises en 2013, sur la base du cours de clôture la veille de leur date de règlement, soit le 30 janvier 2013 (62,78 \$). Pour plus de détails, se référer au tableau suivant intitulé « UAR octroyées en 2010 et payées en janvier 2013 ».

⁽³⁾ Ce montant représente le montant gagné en 2013 en vertu du RIA.

Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme » et « Contrat d'emploi » aux pages 26 et 28 respectivement de la présente Circulaire pour la description des modalités d'attribution des Options et des UAR. 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 2010 et payées en janvier 2013

Nom	Nombre d'UAR	Valeur (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	18 797	1 180 076
François Thibault	—	—
Johanne Choinière	5 714	358 725
Christian Bourbonnière	5 263	330 411
Serge Boulanger	1 754	110 116

⁽¹⁾ Sur la base du cours de clôture de l'Action la veille de la date de règlement, soit le 30 janvier 2013 (62,78 \$).

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	20 avril 2007	2 620	65,47	37,77
	18 avril 2008	40 000	64,93	24,73
	27 avril 2009	15 000	66,10	37,50
	23 avril 2010	15 000	65,41	44,19
	22 avril 2011	15 000	65,47	47,14
François Thibault	—	—	—	—
Johanne Choinière	20 avril 2007	1 320	65,47	37,77
	18 avril 2008	20 000	64,93	24,73
	23 sept. 2008	5 000	64,47	29,63
	27 avril 2009	2 340	66,10	37,50
	23 avril 2010	2 140	65,41	44,19
	22 avril 2011	2 060	65,47	47,14
Christian Bourbonnière	20 avril 2007	580	65,47	37,77
	18 avril 2008	880	64,93	24,73
	23 sept. 2008	5 000	64,47	29,63
	27 avril 2009	2 340	66,10	37,50
	23 avril 2010	1 980	65,41	44,19
	22 avril 2011	1 860	65,47	37,77
Serge Boulanger	20 avril 2007	680	65,47	37,77
	18 avril 2008	1 620	64,93	24,73
	27 avril 2009	1 060	66,10	37,50
	23 avril 2010	900	65,41	44,19
	22 avril 2011	840	65,47	37,77

⁽¹⁾ Cours de clôture de l'Action la veille de la date d'acquisition de l'octroi.

OPTIONS EXERCÉES PENDANT LE DERNIER EXERCICE FINANCIER Le tableau suivant fait état des Options exercées par les Haut dirigeants visés au cours de l'exercice financier terminé le 28 septembre 2013 et de la valeur globale réalisée à la suite de la levée de ces Options.

Nom	Nombre d'Actions acquises à la levée des Options	Valeur globale réalisée (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	119 500	4 889 699
François Thibault	—	—
Johanne Choinière	22 100	763 106
Christian Bourbonnière	25 020	933 328
Serge Boulanger	12 520	445 662

⁽¹⁾ Fondée sur la différence entre le cours de clôture de l'Action la veille de la date de levée des Options et le prix d'exercice de ces Options.

INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION Le tableau suivant présente, en date du 28 septembre 2013, des informations sur les plans de rémunération aux termes desquels des titres de participation de la Société peuvent être émis. Seul le Régime d'options se qualifie à cet égard.

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des Options (\$)(b)	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)) (c)
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	1 351 180	46,12	1 463 332
Total	1 351 180	46,12	1 463 332

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS (RÉGIME D'OPTIONS) Le Régime d'options institué à l'intention des dirigeants, cadres supérieurs et employés-clés de la Société ou d'une de ses filiales prévoit l'octroi d'Options non transférables et non cessibles visant l'achat d'un nombre maximum de 10 000 000 d'Actions. Le nombre d'Actions pouvant être émises, à tout moment, lors de l'exercice d'Options octroyées en vertu du Régime d'options ou de tout autre mécanisme de compensation de la Société ne peut excéder 10 % du nombre d'Actions en circulation de la Société. Le Régime d'options prévoit également que le nombre d'Actions pouvant être émises, à l'intérieur d'une période d'une année, lors de l'exercice d'Options octroyées en vertu du Régime d'options ou en vertu de tout autre mécanisme de compensation de la Société, ne pourra notamment excéder 10 % du nombre d'Actions en circulation. Aucun employé ne peut détenir d'Options sur plus de 5 % du nombre d'Actions en circulation. Le prix de souscription de chaque Action visée par une Option octroyée en vertu du Régime d'options ne peut en aucune circonstance être inférieur au cours du marché des Actions le jour précédant la date de l'octroi et doit être payé intégralement au moment de la levée de l'Option. L'expression « cours du marché » signifie le cours de clôture d'un lot régulier d'Actions négociées à la Bourse de Toronto le jour de négociation précédant immédiatement le jour auquel ladite Option a été octroyée. Le Conseil d'administration détermine les autres modalités d'exercice des Options octroyées, y compris la date d'acquisition des droits relatifs aux Options. Généralement, 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.

À moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement, les Options octroyées en vertu du Régime d'options prennent fin à l'expiration de leur durée ou avant s'il advient une des situations suivantes :

- 30 jours après la démission ou la terminaison d'emploi par la Société sans motif valable et suffisant du titulaire d'Options;
- à la date où la Société ou une filiale met fin à l'emploi du titulaire d'Options pour des motifs valables et suffisants;
- deux (2) ans après la date de la retraite, d'un congé autorisé ou suite au décès du titulaire d'Options, mais dans le dernier cas seulement pour les Options octroyées avant le 11 avril 2006. Bien que le titulaire ne puisse continuer d'acquérir des droits, il lui est toutefois permis ou, selon le cas, à sa succession d'exercer ses Options pendant une période de 364 jours qui suit ce délai de deux (2) ans; et
- un (1) an après la date du décès du titulaire d'Options pour les Options octroyées le ou après le 11 avril 2006.

En cas de changement de contrôle de la Société, toutes les Options octroyées en vertu du Régime d'options pourront être levées au gré des titulaires d'Options.

Le Régime d'options prévoit les modifications au Régime d'options qui devront être soumises à l'approbation des actionnaires, à savoir : i) toute modification du 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); ii) toute modification qui aurait pour effet de permettre la participation au Régime d'options, d'administrateurs non employés par la Société sur une base discrétionnaire;

iii) toute modification qui permettrait le transfert ou la cession d'une Option autrement que par testament ou en vertu des lois sur les successions; iv) 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; v) 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; vi) toute 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; vii) toute 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); viii) toute modification à la méthode de détermination du prix d'achat (prix de souscription ou prix d'exercice) de chaque Action visée par toute Option octroyée en vertu du Régime d'options; et ix) 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.

Le Conseil d'administration pourra, 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 prévues ci-haut. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le Conseil d'administration pourra notamment : i) faire toute modification d'ordre administratif ou clérical ou visant à clarifier les dispositions du Régime d'options; ii) faire toute modification concernant les périodes d'acquisition; iii) faire 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; iv) faire 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; v) mettre fin au Régime d'options; et vi) 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.

Les droits d'un titulaire d'Options prendront fin immédiatement dès la survenance d'un des deux (2) événements suivants :

- i) si au cours de son service auprès de la Société ou de toute entité liée à celle-ci, ou pendant une période de deux (2) ans par la suite, le titulaire d'Options est impliqué dans une entreprise de vente de produits alimentaires ou pharmaceutiques, au Québec ou en Ontario, étant ainsi en concurrence avec la Société; ou
- ii) si au cours de son service auprès de la Société, ou de toute entité liée à celle-ci, ou par la suite, le titulaire d'Options fait défaut de respecter les dispositions de la Politique sur les conflits d'intérêts et l'éthique professionnelle de la Société.

En date du 29 novembre 2013, 1 355 580 Actions de la Société peuvent être émises en raison d'octrois d'Options déjà effectués en vertu du Régime d'options représentant 1,5 % du capital émis et en circulation de la Société. À cette même date, 2 814 512 Actions sont réservées aux fins d'octroi déjà effectué et à venir d'Options représentant 3,1 % du capital émis et en circulation de la Société.

Le nombre total d'Actions de la Société qui pourront être émises en raison des octrois d'Options effectués durant l'exercice financier 2013 représente 0,25 % du capital émis et en circulation de la Société à la fin de cet exercice financier.

RÉGIME D'UNITÉS D'ACTIONS AU RENDEMENT (RÉGIME D'UAR) Le Conseil d'administration approuve le nombre d'UAR octroyées. Le comité des ressources humaines administre le Régime d'UAR et peut y apporter des modifications. Ce comité détermine les objectifs de rendement devant être atteints, lesquels sont confirmés par le Conseil d'administration de la Société.

La date d'acquisition d'UAR est établie à la date de l'octroi et tombe au plus tard trois (3) ans suivant la date de l'octroi. À la date d'acquisition, chaque UAR donne droit à son titulaire à une (1) Action de la Société ou, à la discrétion de la Société, à son équivalent en espèces ou une combinaison des deux. Le Régime d'UAR ne crée pas de dilution des Actions émises et en circulation de la Société étant donné que les UAR sont réglées au moyen d'Actions achetées sur le marché secondaire et/ou réglées en espèces. De plus, les UAR sont non transférables et non cessibles.

Sauf décision contraire du comité des ressources humaines, les octrois d'UAR expirent advenant la terminaison d'emploi de leur titulaire pour quelque raison que ce soit à l'exception du décès ou de la retraite.

Si le titulaire d'UAR prend sa retraite avant la date d'acquisition, il aura droit, à la date d'acquisition, à un nombre d'UAR proportionnel au nombre de jours entre la date d'octroi et sa date de retraite par rapport au nombre total de jours entre la date de l'octroi et la date d'acquisition des UAR en tenant compte des objectifs de performance rencontrée.

Si le titulaire décède avant la date d'acquisition, la Société acquittera dans les 60 jours du décès à sa succession un nombre d'UAR calculé de la même manière que si le titulaire prenait sa retraite sans toutefois tenir compte des objectifs de performance.

S'il y a changement de contrôle de la Société, toutes les UAR deviendront acquises et devront être acquittées dans les 120 jours du changement de contrôle; le comité des ressources humaines devant alors estimer si les objectifs de rendement auraient été réalisés à la date d'acquisition et de quelle façon.

Les droits d'un titulaire d'UAR prendront fin immédiatement dès la survenance d'un des deux (2) événements suivants :

- i) si au cours de son service auprès de la Société ou de toute entité liée à celle-ci, ou pendant une période de deux (2) ans par la suite, le titulaire d'UAR 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
- ii) si au cours de son service auprès de la Société, ou de toute entité liée à celle-ci, ou par la suite, le titulaire d'UAR fait défaut de respecter les dispositions de la Politique sur les conflits d'intérêts et l'éthique professionnelle de la Société.

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 (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.

Nom	Années décomptées ⁽¹⁾	À la fin de l'exercice	Prestations annuelles payables (\$)		Prestations constituées au début de l'exercice (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ⁽³⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽⁴⁾	Prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
			À 65 ans	À 65 ans				
Eric R. La Flèche	22,1 ⁽²⁾	331 600	563 800	4 279 000	217 000	-289 000	4 207 000	
François Thibault	1,2	10 400	160 100	19 000	112 000	-11 000	120 000	
Johanne Choinière	13,8	109 100	245 300	1 391 000	106 000	-116 000	1 381 000	
Christian Bourbonnière	16,0	110 500	175 600	1 556 000	106 000	-41 000	1 621 000	
Serge Boulanger	16,6 ⁽²⁾	72 400	196 000	851 000	236 000	-95 000	992 000	

⁽¹⁾ En date du 30 septembre 2013, Eric R. La Flèche, François Thibault, Johanne Choinière, Christian Bourbonnière et Serge Boulanger comptaient respectivement 22,7 années, 1,2 année, 14,3 années, 16,5 années et 17,2 années au service de la Société. Il n'y a toutefois pas d'augmentation de prestation qui résulte de la différence entre le nombre d'années de service et le nombre d'années décomptées.

⁽²⁾ Dont respectivement 1,3 et 5,8 années aux fins du régime des cadres et professionnels pour Éric R. La Flèche et Serge Boulanger. Ces années ne sont pas considérées aux fins du régime supplémentaire.

⁽³⁾ Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1^{er} octobre 2012 au 30 septembre 2013, 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 24 des états financiers consolidés de 2013.

⁽⁴⁾ 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 ainsi que les changements apportés aux hypothèses actuarielles.

Il n'y a pas de régime de retraite à cotisations déterminées pour les Hauts dirigeants visés.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE Monsieur La Flèche est le seul Haut dirigeant visé ayant un contrat d'emploi prévoyant des paiements ou des prestations spécifiques en cas de changement de contrôle ou de cessation d'emploi.

Aux termes de son contrat d'emploi avec la Société, monsieur La Flèche aura droit de recevoir une indemnité de cessation d'emploi égale à deux (2) fois sa rémunération annuelle (salaire et RIA) si la Société met fin ou est présumée avoir mis fin à son emploi pour quelque raison autre que son décès ou un motif sérieux. L'indemnité qui aurait été payable à monsieur La Flèche si la Société avait mis fin à son emploi le 28 septembre 2013 aurait été de 3 575 200 \$. Si la Société met fin ou change substantiellement ses fonctions d'emploi dans les 24 mois suivant un changement de contrôle de la Société, monsieur La Flèche aura droit également de recevoir une indemnité de cessation d'emploi équivalente à deux (2) fois sa rémunération annuelle (salaire et RIA). L'indemnité qui aurait été payable à monsieur La Flèche si la Société avait mis fin ou avait changé substantiellement ses fonctions d'emploi le 28 septembre 2013, dans de telles circonstances, aurait été également de 3 575 200 \$.

De plus, aux termes de son contrat d'emploi, s'il est mis fin à l'emploi de monsieur La Flèche sans motif sérieux, monsieur La Flèche aura 18 mois suivant cet événement pour exercer ses Options déjà acquises. En outre, pendant cette période, monsieur La Flèche pourra continuer à accumuler des droits à l'égard des Options antérieurement octroyées, cette disposition n'ayant toutefois pas pour effet de prolonger la durée d'une Option au-delà de sa durée initiale.

Dans le cas où il est mis fin à l'emploi de monsieur La Flèche sans motif sérieux, les UAR qui lui ont été accordées seront traitées comme s'il avait pris sa retraite aux termes du Régime d'UAR. Si monsieur La Flèche était présumé avoir pris sa retraite à la fin de l'exercice financier 2013, la valeur des UAR qui seraient devenues acquises, sur la base du cours de clôture du 27 septembre 2013 (64,74 \$), aurait été de 1 580 513 \$. Il est à noter que, dans un tel cas, ces UAR ne lui auraient été versées qu'à la date d'acquisition originale et ce, conformément au Régime d'UAR.

Dans tous les autres cas où il est mis fin à l'emploi de monsieur La Flèche ou si ses fonctions sont changées substantiellement dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, les UAR seront réglées dans les 30 jours suivant cet événement et les objectifs de rendement devront être estimés par la Société.

Les règles applicables aux Options et aux UAR des autres Hauts dirigeants visés dans les cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle sont décrites dans la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » se trouvant à la page 38 de la présente Circulaire et dans la rubrique « Régime d'unités d'actions au rendement » se trouvant à la page 39 de la présente Circulaire.

Le tableau suivant indique la valeur des Options dont l'acquisition serait accélérée et qui pourraient être levées et des UAR dont l'acquisition serait accélérée en supposant une cessation des fonctions ou un changement de contrôle de la Société qui aurait eu lieu le 28 septembre 2013.

Nom	Options (\$)	UAR (\$)
Eric R. La Flèche	5 267 600	2 450 862
François Thibault	164 580	235 654
Johanne Choinière	768 954	697 897
Christian Bourbonnière	686 291	620 533
Serge Boulanger	300 619	274 239

AUTRES POLITIQUES IMPORTANTES DE LA SOCIÉTÉ RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION Le Conseil d'administration a adopté une politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction touchant les attributions faites aux termes du RIA et du RILT après le 15 novembre 2011. Cette politique, applicable à tous les membres de la haute direction, prévoit que le Conseil d'administration peut, à sa discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettent et qu'il juge lorsqu'il est dans le meilleur intérêt de la Société, exiger le remboursement total ou partiel de la rémunération incitative liée à la performance touchée par un membre de la haute direction. Le Conseil d'administration peut demander à un membre de la haute direction ou à un ancien membre de la haute direction de rembourser intégralement ou partiellement la rémunération liée à la performance touchée :

- i) si le montant de la rémunération incitative a été calculé en se basant sur, ou était conditionnel à, l'atteinte de certains résultats financiers qui, subséquemment, ont fait l'objet ou ont été affectés par un redressement partiel ou total des états financiers de la Société;
- ii) si le membre de la haute direction a fait preuve de grossière négligence, d'inconduite délibérée ou commis une fraude causant totalement ou partiellement la nécessité d'un redressement; et
- iii) lorsque la rémunération incitative liée à la performance reçue aurait été moins élevée si les résultats financiers avaient été correctement déclarés.

POLITIQUE INTERDISANT LES OPÉRATIONS DE COUVERTURE Le Conseil d'administration a adopté une politique 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 »). Le but de cette politique est d'éviter la spéculation sur le titre de la Société par ses employés et administrateurs.

GOUVERNANCE

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

La Société entend se conformer le plus fidèlement possible aux lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux normes des autres organismes de réglementation. L'énoncé des pratiques de la Société en matière de gouvernance est joint à la présente Circulaire comme Annexe G. Des renseignements supplémentaires sur le Conseil d'administration de la Société et ses comités se retrouvent à la section « Le Conseil d'administration et ses comités » à la page 14 de la présente Circulaire.

AUTRES AFFAIRES

La direction de la Société n'est au courant d'aucune question devant être mise à l'ordre du jour autre que celles dont il est fait mention dans l'Avis de convocation. Toutefois, si d'autres questions dont la direction n'a pas connaissance devaient être dûment mises à l'ordre du jour, le formulaire de procuration ci-joint conférera un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées pour voter sur ces questions au meilleur de leur connaissance.

PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES EN VUE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2015

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 8 septembre 2014.

INFORMATION SUPPLÉMENTAIRE

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

APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS

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

Montréal, le 6 décembre 2013

Le Secrétaire corporatif,



Simon Rivet

ANNEXE A

PROPOSITIONS D'UN ACTIONNAIRE

Les trois (3) propositions ci-après ont été faites par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d'actions ordinaires de la Société, pour examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles. Les propositions ont été soumises en français et traduites en anglais par la Société pour les fins de la version anglaise de la Circulaire. À la date où le MÉDAC a soumis ses propositions, il détenait 75 Actions. Ces Actions étaient détenues par le MÉDAC depuis le 21 juin 2010.

Proposition 1 : Abandon progressif des options d'achat d'actions comme forme de rémunération

Texte du MÉDAC :

Il est proposé que *Metro inc.* s'engage à éliminer progressivement les options d'achat d'actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants.

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Comme le mentionne l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (IGOPP) dans son étude intitulée *Trancher le nœud gordien de la rémunération*, « ce fut une erreur majeure, et la source de multiples entortillements, de faire des options d'achat d'actions une composante importante de la rémunération des dirigeants ».

La rémunération des hauts dirigeants doit faire appel à des critères de performance solides sur lesquels ceux-ci peuvent avoir un contrôle et qui favorisent la création de valeur ajoutée à long terme pour l'organisation. Or, la rémunération par options d'achat d'actions vise principalement à récompenser et à motiver les hauts dirigeants en reliant la performance des dirigeants et la performance des actions de l'entreprise.

Une telle relation est loin d'être démontrée. Par exemple, les résultats d'une analyse effectuée par Michel Magnan et Sylvie St-Onge montrent que :

« [...] entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte macroéconomique favorable. En d'autres mots, au cours de cette décennie, **moins de 10 % des différences dans la performance boursière de ces banques peut être expliquée par des facteurs propres à chacune d'elles, dont les décisions et les initiatives du P.D.G. en place, mais aussi par une foule d'autres facteurs, comme leur personnel, leur clientèle, la localisation de leurs places d'affaires ou leur < mixte > d'affaires¹** ».

Une telle conclusion peut également s'appliquer aux organisations autres que bancaires. Citons ces autres études mentionnées par l'IGOPP venant appuyer ces conclusions.

« La recherche sur le pourcentage de variation de la performance d'une firme qui s'explique par son chef de la direction montre une valeur minimale de 3,9 % (Thomas, 1988) et maximale de 14,7 % (Wasserman, Nohria et Anand, 2001). L'amplitude de cet « effet chef de la direction » est beaucoup plus faible que celle d'autres facteurs, comme le secteur industriel et d'autres attributs de l'entreprise, sur la performance de l'entreprise. » (Mackay, 2006, p. 3)

Les options d'achat d'actions doivent être, pour cette raison, abandonnées progressivement, ce qui pourrait également permettre de reconstruire d'une manière minimale notre confiance dans l'approche utilisée par *Metro inc.* pour récompenser et motiver la haute direction.

1

http://www.igopp.org/IMG/pdf/rem_des_dir_StOnge-Magnan_a08.pdf (p.26)

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER « CONTRE » LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

Au fil des ans, la performance de l'entreprise et la force de son équipe de direction ont démontré que la Société a pris de bonnes décisions en matière de rémunération de la direction.

La Société considère que le Régime d'options est approprié et favorise l'alignement des intérêts des dirigeants avec celui des actionnaires et autres parties prenantes, notamment pour les raisons suivantes :

- Le Régime d'options ne représente pas le seul élément de la rémunération, il s'ajoute à d'autres éléments tel que le Régime d'UAR ainsi que le RIA qui sont deux éléments de rémunération également fondés sur la performance de la Société. La proportion entre le Régime d'options et l'ensemble de la rémunération est raisonnable. Il en va de même quant à la proportion entre le Régime d'options et le RILT;
- La rémunération des dirigeants de la Société, y compris le Régime d'options, est comparable à ce qui est offert par d'autres Sociétés publiques canadiennes, dont notamment les compagnies faisant partie du groupe de référence décrit dans cette Circulaire, et permet à la Société d'attirer, motiver et retenir des dirigeants talentueux et engagés à la réalisation de son plan d'affaires;
- L'octroi d'Options est encadré par un régime dont les conditions, incluant le nombre maximum d'Actions assujetties aux Options, ont été soumises à l'approbation des actionnaires. Ainsi, le nombre d'Actions pouvant être émises et le prix d'exercice sont fixes, la durée des Options est plafonnée et raisonnable et leur effet dilutif est limité (au 29 novembre 2013 : 1,5 % pour les Options déjà octroyées et 3,1 % pour la réserve);
- Les périodes d'acquisition applicables aux Options sont très strictes. En effet, un détenteur d'Options ne peut exercer une Option que deux ans après qu'elle ait été octroyée et uniquement par tranches cumulatives de 20 % chaque année par la suite;
- Les périodes d'acquisition applicables aux Options de même que leur durée de 7 ans favorisent la performance à long terme de la Société. D'ailleurs, comme la valeur des Options est en relation directe avec l'appréciation du cours de l'Action, les Options permettent un alignement direct des intérêts des dirigeants et des actionnaires;
- En plus de leur rémunération à base d'Options et d'Actions, les dirigeants doivent détenir un nombre minimum d'Actions et d'UAR, tel que mentionné à la page 29 de la présente Circulaire. La détention minimale d'Actions pendant et après l'emploi renforce d'autant plus le lien entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires et autres parties prenantes, ces intérêts visant à assurer la croissance et la pérennité de la Société; et
- Les éléments de rémunération, y compris le Régime d'options, sont régulièrement revus par le comité des ressources humaines et son consultant afin de s'assurer de leur caractère raisonnable, de leur compétitivité et qu'ils n'engendrent pas d'effet déraisonnable important à l'égard de la Société.

Compte tenu de ce qui précède, la Société est d'avis que son Régime d'options doit être maintenu.

Proposition 2 : Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants : répondre aux insatisfactions exprimées

Texte du MÉDAC :

Il est proposé que *Metro inc.* informe les actionnaires et les parties prenantes des actions qu'elle a entreprises à la suite d'un vote significatif contre la politique de rémunération des hauts dirigeants.

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Lors de la dernière assemblée annuelle, les actionnaires ont voté contre la politique de rémunération des hauts dirigeants à hauteur de 3,16 %. Ce vote représente près de 3 millions d'actions.

Afin d'assurer une rétroaction à ces actionnaires, nous formulons la proposition que, pour tout vote contre au-delà de 3 %, le conseil, après consultation du comité de rémunération, délibère sur le sujet lors d'une prochaine séance et publie immédiatement sur son site Internet un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner aux attentes exprimées par les actionnaires lors de l'assemblée annuelle. Pour ce qui est de l'année en cours, nous formulons la recommandation que le conseil commente les résultats et discute des actions prises suite à l'expression de cette insatisfaction.

Nous croyons que tout pourcentage supérieur à 3 % est significatif, ce seuil étant reconnu par le législateur pour accorder, à des organismes comme le nôtre, le droit de déposer à nouveau une proposition.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER « CONTRE » LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La Société considère que les résultats du vote sur la politique de rémunération de la direction démontrent qu'une majorité significative d'actionnaires (96,84 %) sont en accord avec cette politique. Ce résultat est au-dessus de la moyenne des résultats de votes sur les politiques de rémunération des sociétés publiques canadiennes. Le Conseil d'administration considère donc ce vote comme un appui important à la politique de rémunération des hauts dirigeants de la Société et la Société n'a donc pas pris d'action particulière en réaction à ce vote.

Par ailleurs, la Société revoit régulièrement sa politique en matière de rémunération de la direction afin de s'assurer qu'elle tienne compte des meilleures pratiques et des nouvelles tendances, qu'elle soit liée à sa stratégie et ses objectifs d'affaires et qu'elle soit comparable et compétitive avec celles des entreprises faisant partie du groupe de référence. Les différentes actions prises par la Société en matière de rémunération durant l'exercice 2013 sont plus amplement décrites dans la rubrique « Rémunération de la Haute direction » débutant à la page 21 de la présente Circulaire.

En outre, le comité des ressources humaines revoit à chaque année les risques associés aux pratiques de la Société en matière de rémunération. Tel que mentionné aux pages 22 et 23 de la présente Circulaire, le comité a conclu que ces pratiques limitent la prise de risques par les hauts dirigeants de la Société.

Proposition 3 : Présence des femmes au sein du conseil d'administration

Texte du MÉDAC :

Il est proposé que le conseil d'administration rende compte verbalement, lors de la prochaine assemblée annuelle, de ses efforts pour accroître la représentation féminine.

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Lors de la dernière assemblée annuelle, le MÉDAC a obtenu 6,33 % de voix en faveur de sa proposition visant à ce que *Metro inc.* adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures à titre de membres du Conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité homme/femme.

Faisant référence à la réponse de *Metro inc.* à notre proposition telle que publiée dans la Circulaire, la direction mentionnait qu'elle « verra au cours des prochaines années à mettre un accent particulier sur le recrutement de femmes afin de siéger au conseil d'administration de la Société ».

Cette proposition vise donc à demander que le conseil d'administration fasse verbalement un rapport au cours de la prochaine assemblée annuelle afin de renseigner les actionnaires sur les actions qu'il a entreprises pour répondre à cet engagement, étant donné que près de 6 millions d'actions ou 6,33 % se sont ainsi exprimées.

Rappelons que récemment la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario entreprenait une consultation sur une proposition qui exigerait que les compagnies inscrites à la Bourse de Toronto divulguent des renseignements sur la représentation des femmes au sein de leur conseil d'administration et de leur équipe de direction en Ontario.

Metro inc. témoignerait de sa proactivité en divulguant ses efforts dans ce domaine.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RECOMMANDE DE VOTER « CONTRE » LA PROPOSITION POUR LES RAISONS SUIVANTES :

La Société reconnaît la valeur de l'apport des femmes au Conseil d'administration.

Cette année, la Société propose trois (3) femmes parmi le groupe de 15 candidats au poste d'administrateurs dont une nouvelle candidate, madame Line Rivard. Le Conseil d'administration considère que la composition du groupe de candidats qu'il propose au poste d'administrateurs 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. Au cours de la dernière année, la Société a continué ses démarches afin de compléter une liste de candidats potentiels qui comprend les noms de plusieurs candidates potentielles. Cette liste pourra être utilisée lorsqu'une vacance au sein du Conseil d'administration surviendra. La Société continuera au cours des prochaines années à mettre un accent particulier sur le recrutement de femmes pour siéger au Conseil d'administration de la Société et ce, sans fixer de minimum.

De plus amples informations sur le processus de recrutement des candidats au poste d'administrateur et sur la diversité sont fournis dans la rubrique « Composition du conseil d'administration » qui se retrouve à la page 17 de la présente Circulaire.

Compte tenu de ce qui précède, la Société considère qu'il n'est pas nécessaire de faire un rapport verbal sur la question.

ANNEXE B

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE C

MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

1. Mandat

Le Mandat du Comité est :

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

2. Conseiller externe

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

3. Composition

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

ANNEXE D

MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT

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

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

2. Portée du mandat

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

3. Composition et organisation

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

4. Responsabilités spécifiques

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

4.1 Information financière

- 4.1.1 Le Comité examine, avant qu'ils ne soient publiés, les états financiers intermédiaires et annuels audités, les rapports de gestion, la fiche de l'investisseur ainsi que tous les communiqués de presse relatifs aux états financiers.

- 4.1.2 Le Comité revoit avec la direction de la Société et l'auditeur externe les conventions comptables et leur justification ainsi que les estimations effectuées par la direction pouvant avoir un impact important sur la situation financière.
 - 4.1.3 Le Comité s'assure que des procédures adéquates existent afin d'examiner la communication au public, par la Société, de l'information extraite ou dérivée de ses états financiers, autre que l'information prévue au paragraphe 4.1.1 des présentes, et révisé périodiquement l'adéquation de ces procédures.
 - 4.1.4 Le Comité examine, avant qu'ils ne soient publiés, tous les prospectus se rapportant à l'émission de titres par la Société ainsi que la notice annuelle et la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction.
- 4.2 Contrôle interne
- 4.2.1 Le Comité s'assure que la direction de la Société a mis en place des mécanismes pour se conformer à la réglementation à l'égard du contrôle interne et du processus de communication de l'information financière.
 - 4.2.2 À chaque trimestre et à chaque exercice financier, le Comité revoit avec la direction de la Société les conclusions des travaux qui appuient les lettres d'attestation qui doivent être déposées auprès des autorités.
 - 4.2.3 Le Comité revoit avec la direction de la Société les déficiences significatives et les faiblesses importantes identifiées à l'égard du contrôle interne et du processus de communication de l'information financière ainsi que l'existence de fraude et les correctifs mis en place.
- 4.3 Audit interne
- 4.3.1 Le Comité étudie la nomination, le remplacement, la réaffectation ou la démission du premier directeur du service de l'audit interne et revoit le mandat, le plan d'audit annuel et les ressources de la fonction d'audit interne.
 - 4.3.2 Le Comité rencontre le premier directeur du service de l'audit interne afin d'examiner les résultats des activités de l'audit interne, y compris les questions d'importance portées à l'attention de la direction par la fonction d'audit interne et les réponses de la direction ou les correctifs apportés par celle-ci.
 - 4.3.3 Le Comité revoit le rendement, le degré d'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne ainsi que la pertinence du processus de l'audit interne.
 - 4.3.4 Le Comité examine avec le premier directeur du service de l'audit interne toutes les questions qui peuvent être soulevées par ce dernier, y compris les difficultés rencontrées par la fonction d'audit interne, comme l'étendue de l'audit, l'accès à l'information et la restriction des effectifs.
 - 4.3.5 Le Comité s'assure de l'efficacité de la coordination entre l'audit interne et l'audit externe.
- 4.4 Audit externe
- 4.4.1 Le Comité détient le pouvoir et la responsabilité de recommander au Conseil d'administration: i) la nomination ainsi que la révocation de tout cabinet d'experts-comptables engagé pour établir ou délivrer un rapport d'audit ou rendre d'autres services de vérification, d'examen ou d'attestation (collectivement « l'auditeur externe »); et ii) la rémunération de tout auditeur externe.
 - 4.4.2 L'auditeur externe communique directement avec le Comité. Le Comité prend connaissance des rapports de l'auditeur externe qui lui sont directement transmis. Le Comité surveille également l'ensemble des travaux effectués par l'auditeur externe, ses plans d'audit et les résultats de ses audits.
 - 4.4.3 Le Comité discute avec l'auditeur externe, par le biais de rencontres, des problèmes rencontrés au cours de l'audit, notamment l'existence, s'il y a lieu, de restrictions imposées par la direction de la Société ou de points de désaccord avec cette dernière au sujet de l'information financière et il voit à ce que ces désaccords soient résolus.
 - 4.4.4 Le Comité, ou l'un ou plusieurs de ses membres à qui il en a délégué le pouvoir, approuve au préalable les services non liés à l'audit qui sont confiés à l'auditeur externe. Le Comité peut également adopter des politiques et procédures concernant la pré-approbation de services non liés à l'audit qui sont confiés à l'auditeur externe. Il exerce un suivi sur les honoraires versés à l'égard de ces mandats.
 - 4.4.5 Le Comité s'assure que l'auditeur externe a obtenu la coopération des employés et dirigeants de la Société.
 - 4.4.6 Le Comité examine la lettre post-audit ou lettre de recommandation de l'auditeur externe ainsi que les réactions de la direction et les suites qu'elle a données concernant les lacunes constatées.
 - 4.4.7 Le Comité examine les qualifications, la performance et l'indépendance de l'auditeur externe et il s'assure

que le rapport d'audit qui accompagne les états financiers est émis par un cabinet d'audit participant au Conseil canadien sur la reddition de comptes (« CCRC ») et que ce cabinet respecte les sanctions prises et les restrictions émises, le cas échéant, par ledit Conseil. Il tient compte de l'opinion de la direction et de l'auditeur interne de la Société dans l'évaluation des compétences, du rendement et de l'indépendance de l'auditeur externe.

- 4.4.8 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).
 - 4.4.9 Au moins une fois l'an, l'auditeur externe fait rapport au Comité quant: i) aux procédés internes de contrôle de qualité mis en œuvre par l'auditeur externe; ii) à son inscription comme participant au CCRC et à son autorisation d'effectuer l'audit externe d'émetteurs assujettis canadiens; et iii) à l'évaluation de la qualité de son travail grâce à une session à huis clos avec l'associé directeur du Québec, ou son représentant.
- 4.5 Divers
- 4.5.1 Le Comité met en place des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit et visant la confidentialité et la protection de l'anonymat des personnes qui pourraient déposer de telles plaintes.
 - 4.5.2 Le Comité a l'autorité d'engager tout conseiller qu'il juge nécessaire, afin de l'aider dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que pour fixer sa rémunération et obtenir les fonds nécessaires de la Société pour payer ces honoraires.
 - 4.5.3 Le Comité analyse les conditions entourant les départs ou nominations du membre de la direction responsable des finances et de tout autre cadre financier important qui participe au processus de l'information financière.
- 4.6 Conformité aux exigences légales et réglementaires
- 4.6.1 Le Comité passe en revue les rapports qui peuvent lui être fournis de temps à autre quant à toute question légale ou réglementaire importante pouvant avoir un impact significatif sur les affaires de la Société.
- 4.7 Gestion des risques
- 4.7.1 Le Comité passe en revue les risques importants identifiés par la direction de la Société. Il examine l'efficacité des mesures prises afin de gérer ces risques en questionnant la direction de la Société sur la façon dont les risques sont gérés et en obtenant l'avis de la direction sur le degré d'intégrité des systèmes de gestion des risques et sur les seuils acceptables.
 - 4.7.2 Le Comité examine régulièrement les politiques de gestion des risques importantes recommandées par la direction de la Société et il obtient régulièrement de la direction de la Société l'assurance raisonnable que les politiques de gestion des risques de la Société visant les risques importants sont respectées. Le Comité passe en revue également les rapports qui lui sont présentés à propos des risques importants incluant notamment ceux sur les activités de couverture financière et ceux sur l'environnement.

ANNEXE E

MANDAT DU COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DE MISE EN CANDIDATURE

1. Régie d'entreprise

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

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

Le Comité évalue à chaque année l'efficacité du conseil et de ses comités en fonction de leur mandat respectif.

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

Le Comité est également chargé d'élaborer et d'offrir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue pour l'ensemble des administrateurs. Le programme couvre, entre autres, la nature des opérations de la Compagnie, sa stratégie et les attentes de la Compagnie envers les administrateurs.

Le Comité s'assure de l'application aux administrateurs du code d'éthique.

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

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

2. Candidatures

Le mandat du comité est également de recommander au conseil d'administration les candidats à titre d'administrateurs de la Compagnie. Pour ce faire, le Comité recherche des personnes possédant les connaissances, l'expérience, l'intégrité et les disponibilités requises pour remplir la fonction d'administrateur et qui satisfont aux critères de sélection établis ponctuellement par le Comité. Le comité tient également compte des compétences et aptitudes que le conseil dans son ensemble devrait posséder et des compétences et aptitudes de chacun des administrateurs actuels.

Tout administrateur qui ne désire pas poser sa candidature à l'élection des administrateurs devant avoir lieu lors de l'assemblée annuelle des actionnaires doit en aviser par écrit le Comité avant le premier septembre de chaque année ou à toute autre date dont le Comité pourrait convenir.

Le Comité recommande également au conseil d'administration la nomination des membres des divers comités du conseil.

3. Conseiller externe

Dans l'exécution de son mandat, il est permis au Comité d'engager et rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin.

4. Composition

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

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

ÉNONCÉS 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. Le Conseil d'administration est actuellement formé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 14 administrateurs siégeant présentement au Conseil d'administration, 11 sont 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 qui leur est soumis annuellement. Les administrateurs indépendants sont : mesdames Marie-José Nadeau et Paule Gauthier et messieurs Marc DeSerres, Claude Dussault, Paul Gobeil, Russell Goodman, Christian W.E. Haub, Michel Labonté, Réal Raymond, Michael T. Rosicki et John H. Tory. Monsieur Pierre H. Lessard ne peut pas être considéré comme indépendant puisqu'il occupait le poste de président exécutif du Conseil d'administration au cours des dernières années. Quant à monsieur Eric R. La Flèche, il ne peut être considéré comme indépendant à cause du poste de direction qu'il occupe au sein de la Société. Pour ce qui est de monsieur Serge Ferland, il ne peut être considéré indépendant car il est actionnaire et dirigeant de compagnies qui sont propriétaires de magasins d'alimentation arborant la bannière Metro et entretient donc des relations d'affaires avec la Société.</p> <p>Le 28 janvier 2014, après l'Assemblée annuelle, 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 15 candidats proposés, 12 sont considérés comme des administrateurs indépendants soit les 11 candidats indépendants mentionnés ci-dessus ainsi que madame Line Rivard.</p> <p>Un relevé des présences de chaque administrateur aux assemblées du Conseil d'administration et des comités depuis la date d'ouverture du dernier exercice de la Société est inclus à la page 15 de la présente Circulaire.</p>
2. Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur assujéti, indiquer l'administrateur et l'émetteur concernés.	2. L'information concernant les administrateurs qui siègent au conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti se trouve aux pages 4 à 12 de la présente Circulaire.

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
3. Le président du conseil devrait être un administrateur indépendant.	3. Puisque le président du Conseil n'est pas un administrateur indépendant, et afin d'assurer le fonctionnement des activités du Conseil d'administration selon les meilleures règles de gouvernance, les administrateurs ont choisi parmi eux un administrateur principal indépendant. Ce poste est occupé par monsieur Réal Raymond depuis le 26 janvier 2010. Le rôle et les responsabilités du président du Conseil d'administration de même que ceux de l'administrateur principal sont décrits aux Annexes H et I de la présente Circulaire.
4. Les administrateurs indépendants devraient tenir des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.	4. À la fin de chaque séance ordinaire du Conseil d'administration, une réunion des administrateurs indépendants présidée par l'administrateur principal a lieu.
MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	
5. Le conseil d'administration devrait adopter un mandat écrit dans lequel il reconnaît explicitement sa responsabilité de gérance de l'émetteur.	5. Le Conseil d'administration a adopté un mandat dans lequel il reconnaît sa responsabilité d'administration. Le texte du mandat du Conseil se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire.
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 d'administrateur principal, dont le texte apparaît à l'Annexe I de la présente Circulaire, ainsi qu'un mandat, pour le poste de président de chaque comité du Conseil, dont le texte apparaît à l'Annexe J 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 : 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; sans limiter la généralité de ce qui précède, il conçoit les objectifs, les programmes d'actions, les politiques et les stratégies de la Société et de ses filiales, et, sur approbation du Conseil d'administration, les exécute; et il accomplit toute autre tâche qui pourrait lui être attribuée de temps à autre par le Conseil d'administration de la Société.
	Au début de chaque année, le comité des ressources humaines approuve les objectifs pour chaque Haut dirigeant visé et en assure le suivi.

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

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

Les administrateurs ont l'occasion, à chaque assemblée du Conseil d'administration, d'entendre des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets propres aux opérations de la Société. Au moins une fois par année, les administrateurs participent aussi à des visites organisées des installations et des magasins d'alimentation de la Société. Le Comité de régie revoit et propose à chaque année les sujets à l'égard desquels des séances d'information seraient appropriées pour les administrateurs et ces derniers ont également l'occasion d'exprimer leur intérêt à cet égard. Cette année, une des séances d'information portait sur les tendances en matière de marketing numérique et leur impact sur le commerce de détail, ce qui a permis aux membres du Conseil d'administration de mieux envisager la façon dont la Société pourrait se positionner à l'égard des changements affectant ce domaine. Une séance de planification stratégique où étaient présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également eu lieu cette année. Une séance d'information sur les relations de travail a également été donnée aux administrateurs par la haute direction de la Société.

La Société s'assure que tous les administrateurs soient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS »). L'IAS est une organisation constituée de membres regroupant une communauté d'administrateurs au Canada. Elle offre notamment des activités de formation et de perfectionnement.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

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

8. Le Conseil d'administration a adopté un code d'éthique à l'intention des administrateurs (le « Code d'éthique des administrateurs ») de même qu'un code d'éthique à l'intention des membres de la haute direction et des employés intitulé « Politique sur les conflits d'intérêts et l'éthique professionnelle » (le « Code d'éthique des employés »). Ces codes sont disponibles sur le site Internet de SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet de la Société (www.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 »). 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, sujet à son acceptation par le Conseil d'administration, dans les cas où : i) il ne satisfait plus aux exigences requises par la loi ou celles établies par le Conseil d'administration; ou ii) s'il y a un changement important dans ses fonctions, ses responsabilités ou ses tâches; ou iii) s'il a enfreint ou constate une infraction possible aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs. Finalement, le Conseil d'administration a adopté une politique 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 qu'une politique de récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction (pour plus de détails sur ces politiques, se référer à la rubrique « Autres politiques importantes de la Société relatives à la rémunération » se trouvant à la page 41 de la présente Circulaire).

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

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

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
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 data-bbox="789 264 1203 289">manquement n'est à signaler à cet égard.</p> <p data-bbox="769 373 1414 1024">10. Le Code d'éthique des administrateurs prévoit que : « tout administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. Il doit dénoncer au Conseil d'administration tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts. L'administrateur devra s'abstenir de participer à toute délibération et à toute décision portant sur l'organisme, l'entreprise ou l'association dans laquelle il a cet intérêt. Il doit en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question ». De plus, le Code d'éthique des administrateurs prévoit que : « toute transaction en dehors du cours normal des affaires entre un administrateur et la Société devrait au préalable être soumise pour approbation au Comité de régie. Si un membre du comité est visé, il doit être exclu des délibérations du comité et de la discussion à ce sujet ». En outre, le Code d'éthique des employés applicable aux membres de la haute direction spécifie que : « tout dirigeant ou employé doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts. De plus, il ne doit exister aucun conflit entre ses intérêts personnels et ses fonctions ».</p> <p data-bbox="805 1066 1414 1451">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 a changé. Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société révise les questionnaires des administrateurs et fait rapport au Comité de régie à propos de tout manquement, réel ou appréhendé, aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs en matière de conflits d'intérêts. La vice-présidente, ressources humaines de la Société joue, quant à elle, le même rôle à l'égard de tout conflit d'intérêts réel ou appréhendé d'un haut dirigeant en informant le comité des ressources humaines, le cas échéant.</p>
11. Le conseil doit prendre des mesures pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.	11. Les règles de conduite applicables aux employés que l'on retrouve dans le Code d'éthique des employés 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 d'éthique des employés 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 d'éthique des employés incite non seulement ceux-ci à éviter tout conflit d'intérêt dans le cadre de leur travail mais également à ne pas accepter de

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
	<p>gratification à moins que ce ne soit des pratiques d'affaires définies dans ce Code d'éthique des employés. Tout employé, lors de son embauche, doit signer un formulaire par lequel il confirme avoir pris connaissance du Code d'éthique des employés et s'engage à le respecter. Par la suite, il signe également un formulaire de déclaration d'intérêts personnels qui est mis à jour régulièrement. Tout nouveau candidat au poste d'administrateur reçoit une copie du Code d'éthique des administrateurs et confirme par écrit qu'il a lu et compris ledit Code d'éthique des administrateurs et qu'il s'engage à le respecter. La liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs prévoit que les administrateurs de la Société doivent faire preuve d'intégrité et respecter les normes déontologiques et fiduciaires les plus élevées.</p>
<p>SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION</p>	<p>12. Le Comité de régie est chargé de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur de la Société. Le comité est composé de cinq (5) administrateurs qui sont tous indépendants.</p>
<p>12. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de candidatures composé entièrement d'administrateurs 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>Pour plus de précisions, le texte du mandat du Comité de régie se trouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.</p>
<p>13. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du Comité de régie et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le Comité de régie, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités suggérées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également que le comité peut engager un conseiller externe si besoin est.</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. Le Comité de régie s'assure que le choix des candidats tient compte des compétences et des aptitudes que le Conseil d'administration dans son ensemble devrait posséder et fait rapport au conseil à cet égard. De plus, le Comité de régie a établi une liste de compétences et d'expériences des administrateurs siégeant présentement au Conseil d'administration. Les principales compétences et les expériences de chaque administrateur sont énoncées dans le tableau décrivant les candidats à titre d'administrateur de la Société se trouvant aux pages 5 à 12 de la présente Circulaire.</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. Le Comité de régie s'assure que le choix des candidats tient compte des compétences et des aptitudes que le Conseil d'administration dans son ensemble devrait posséder et fait rapport au conseil à cet égard. De plus, le Comité de régie a établi une liste de compétences et d'expériences des administrateurs siégeant présentement au Conseil d'administration. Les principales compétences et les expériences de chaque administrateur sont énoncées dans le tableau décrivant les candidats à titre d'administrateur de la Société se trouvant aux pages 5 à 12 de la présente Circulaire.</p>

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
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.	15. Le Conseil d'administration examine annuellement sa taille. Pour l'année prochaine, il a conclu qu'il serait efficace avec 15 membres. Ce nombre est suffisamment élevé pour permettre une diversité de points de vue sans perdre en efficacité.
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.	16. Le Comité de régie a la responsabilité de rechercher et de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur. À cet effet, le comité maintient à jour une liste de candidats potentiels. Préalablement à la sélection de tout nouveau candidat au poste d'administrateur, le président du conseil, le président et chef de la direction et le président du Comité de régie rencontrent le candidat potentiel afin d'évaluer ses compétences et son indépendance.
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.	17. Le Comité de régie s'assure que le Conseil d'administration possède toutes les compétences et aptitudes requises. Il s'assure également que les candidats au poste d'administrateur possèdent les compétences et aptitudes nécessaires pour compléter l'équipe du Conseil et remplir efficacement le mandat du Conseil d'administration.
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, 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. 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	20. Ces responsabilités sont précisées dans le mandat du comité des ressources humaines. Dans la rubrique « Rémunération de la haute direction » qui se trouve aux pages 21 à 42 de la présente Circulaire, on indique la façon selon laquelle le comité des ressources

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières	Observations
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.	humaines s'acquitte de ses tâches. La rémunération des administrateurs est recommandée au Conseil d'administration par le Comité de régie. Cette recommandation est établie en fonction de la rémunération payée aux administrateurs des sociétés faisant partie du groupe de référence, de l'implication, des responsabilités et des risques que les administrateurs assument de même que des meilleures pratiques canadiennes.
21. Si, au cours du dernier exercice de l'émetteur, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat. Si le consultant ou conseiller a été engagé afin d'effectuer d'autres tâches pour le compte de l'émetteur, l'indiquer et décrire brièvement la nature du travail.	21. Le comité des ressources humaines a retenu les services de PCI-Perrault Conseil inc. Une description du mandat de PCI-Perrault Conseil inc. apparaît à la rubrique « Conseiller externe en rémunération » à la page 22 de la présente Circulaire.
FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	
22. 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.	22. Les comités permanents du conseil sont : le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le Comité de régie. Le texte des mandats de ces comités se trouve aux Annexes C, D et E de la présente Circulaire.
23. Le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur devraient être évalués périodiquement quant à leur efficacité et à leur apport.	23. Le Comité de régie est responsable de la surveillance des questions de gouvernance de la Société. Le comité évalue annuellement, au moyen d'un questionnaire expédié à chacun des membres du Conseil d'administration, l'efficacité du Conseil dans son ensemble, de ses comités et de chacun des administrateurs et fait rapport au Conseil de ses conclusions. À chaque année, le comité s'assure que le mandat de chaque comité du Conseil d'administration soit rempli. L'évaluation porte également sur la façon dont le président du Conseil et les présidents des comités remplissent leurs fonctions. L'évaluation individuelle de chacun des membres du Conseil d'administration se fait au moyen d'un questionnaire à deux (2) volets complété par chacun des administrateurs. Le premier volet traite de l'analyse de la performance du Conseil d'administration et des administrateurs par chacun de ceux-ci et le deuxième volet est une auto-évaluation. Cette évaluation est complétée par des rencontres entre le président du Conseil d'administration et chacun des administrateurs. Les résultats de cette analyse sont transmis au Comité de régie. Un rapport complet du résultat de cette analyse est

**Lignes directrices en matière de gouvernance
des Autorités canadiennes en valeurs mobilières**

Observations

présenté au Conseil d'administration par le président du Comité de régie. À la lumière de cette analyse, le Comité de régie et le Conseil d'administration évaluent 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 suite à l'analyse du rapport par le Conseil d'administration et le Comité de régie, notamment au niveau des programmes de formation continue des administrateurs qui requièrent son implication.

ANNEXE H

MANDAT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

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

Efficacité du conseil

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

Gestion du conseil d'administration

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

Haute direction, actionnaires et autres parties prenantes de la Société

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

ANNEXE I

MANDAT DE L'ADMINISTRATEUR PRINCIPAL

Le mandat de l'administrateur principal de Metro inc. précise les responsabilités de l'administrateur principal et les attentes face à celui-ci. Ces responsabilités et attentes s'ajoutent à celles qui échoient à l'administrateur principal en vertu de la loi ainsi qu'à celles qui pourraient lui être dévolue de temps à autre par le conseil d'administration de Metro inc.

L'administrateur principal de Metro inc. a les responsabilités suivantes :

- Fournir au conseil d'administration un leadership indépendant afin d'assurer que le conseil d'administration fonctionne de façon indépendante de la direction de la Société;
- Travailler avec le président du conseil d'administration afin que le conseil d'administration fonctionne adéquatement et de façon efficace;
- Présider les réunions des administrateurs indépendants;
- Servir d'intermédiaire entre les administrateurs indépendants et le président du conseil de même que la haute direction;
- Apporter son soutien au comité de régie d'entreprise et de mise en candidature dans le processus d'évaluation de l'efficacité du conseil d'administration.

ANNEXE J

MANDAT 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.