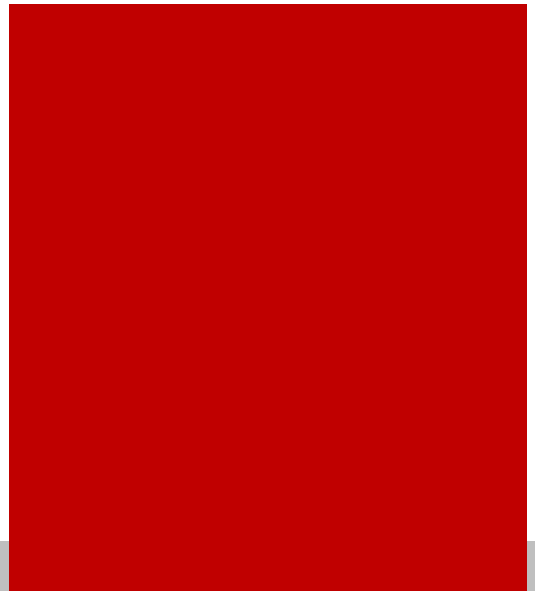




UNI-SELECT^{MD}



AVIS DE CONVOCATION À
L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES
ET
**CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA
DIRECTION**

LE 16 MARS 2015

AU SUJET DE UNI-SÉLECT

Fondée en 1968, Uni-Sélect est un important distributeur de pièces de remplacement, d'équipement, d'outillage, d'accessoires, de peinture et produits connexes pour véhicules automobiles en Amérique du Nord. Un chef de file canadien dans son domaine, Uni-Sélect est le cinquième distributeur en importance aux États-Unis et le plus important distributeur indépendant de peinture pour automobiles et produits connexes en Amérique du Nord. Avec ses 5 300 employés, Uni-Sélect dessert de façon efficace un vaste réseau d'installateurs indépendants et de grossistes, dont plus de 6 700 s'affichent sous ses programmes de bannières en Amérique du Nord.

Le siège social de Uni-Sélect est situé à Boucherville et ses actions se négocient à la Bourse de Toronto (TSX) sous le symbole UNS.

SIÈGE SOCIAL

170, boul. Industriel
Boucherville (Québec) J4B 2X3
Tél. 450 641 2440
Télé. 450 449 4908
uniselect.com

RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS

Tél. 450 641 6972
Courriel investisseurs@uniselect.com

TABLE DES MATIÈRES

Au sujet de Uni-Sélect	2
Table des matières	2
Avis de convocation à l'Assemblée annuelle des actionnaires	3
Circulaire d'information de la direction	4
Questions et réponses	4
1 Vote et sollicitation de procurations	4
2 Information générale	9
3 Objectif de l'Assemblée	9
4 Candidats pour élection au Conseil	11
5 Rapport sur les pratiques de gouvernance	19
6 Rémunération des administrateurs et présence aux réunions	23
7 Honoraires liés à la rémunération des cadres supérieurs	29
8 Rémunération des cadres supérieurs	30
9 Tableaux sommaires de la rémunération	50
10 Graphique sur le rendement	55
11 Informations supplémentaires	57
12 Approbation des administrateurs	58
Annexe A - Information concernant la gouvernance	59
Annexe B – Charte du Conseil d'administration	62

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

Le 16 mars 2015

Aux actionnaires de Uni-Sélect inc.

Vous êtes invités à l'Assemblée annuelle des actionnaires de Uni-Sélect inc. (l'« **Assemblée** ») qui se tiendra :

Le 30 avril 2015

13 h 30 (heure avancée de l'Est)

Hôtel Sandman

Salle de conférence Champlain

999, rue De Sérigny

Longueuil (Québec) J4K 2T1

L'Assemblée sera tenue pour les fins suivantes :

- 1** recevoir les États financiers de Uni-Sélect inc. pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014 et le rapport des auditeurs y afférent;
- 2** élire les administrateurs;
- 3** nommer les auditeurs et autoriser les administrateurs à établir leur rémunération; et
- 4** délibérer sur toute autre question qui pourra être dûment soumise à l'Assemblée.

Si vous ne pouvez assister à l'Assemblée en personne, veuillez remplir et retourner le formulaire de procuration ci-joint à la Société de fiducie Computershare du Canada dans l'enveloppe fournie à cette fin. Vous pouvez également exercer votre droit de vote par internet ou par voie téléphonique en suivant les instructions reproduites sur le formulaire de procuration. Le formulaire de procuration doit être reçu au moins 48 heures (les samedis, dimanches et jours fériés non compris) avant l'ouverture de l'Assemblée ou de ses reprises en cas d'ajournement ou d'un report, de manière à assurer l'inscription de votre vote.

Par ordre du conseil d'administration



Me Louis Juneau

Vice-président, affaires juridiques et secrétaire

Boucherville, Québec

CIRCULAIRE D'INFORMATION DE LA DIRECTION

QUESTIONS ET RÉPONSES

1 | VOTE ET SOLLICITATION DE PROCURATIONS

1.1 | COMMENT SOLLICITE-T-ON LES PROCURATIONS ET QUEL EN EST LE COÛT?

Cette circulaire d'information de la Direction est fournie par la Direction de Uni-Sélect inc. (« **Uni-Sélect** » ou la « **Société** ») en regard de la sollicitation de procurations qui seront utilisées pour voter à l'Assemblée annuelle des actionnaires (l'« **Assemblée** ») à être tenue à la date, à l'heure et aux fins indiquées à l'avis de convocation (l'« **Avis** ») et à tout ajournement ou report.

La sollicitation se fera essentiellement par la poste. Le coût d'une telle sollicitation, qui est considéré comme minime, sera absorbé par la Société.

La Société n'envoie pas de matériel relatif aux procurations directement aux actionnaires non inscrits ou aux actionnaires véritables et ne s'appuie pas sur les dispositions en matière de notification et accès des lois sur les valeurs mobilières pour la livraison faite soit aux actionnaires non inscrits ou véritables. La Société fournira le matériel de procuration aux courtiers, aux dépositaires, prête-noms et fiduciaires et exigera que ce matériel soit envoyé à chaque actionnaire non inscrit ou véritable d'actions avec droit de vote immatriculées à leur nom. La Société a choisi de payer pour l'envoi de ses documents reliés aux procurations aux porteurs réels qui s'y objectent.

À moins d'indication contraire, l'information contenue dans cette circulaire d'information de la Direction est transmise en date du 28 février 2015 et tous les montants sont exprimés en dollars canadiens.

Pour les actionnaires qui ne peuvent pas être présent en personne à l'Assemblée, la Société a pris des dispositions pour diffuser en direct l'Assemblée en mode webdiffusion. Pour suivre l'Assemblée sur le Web, veuillez vous rendre sur le site Web de Uni-Sélect au uniselect.com.

1.2 | QUI A DROIT DE VOTE?

Le capital-actions autorisé de la Société se compose d'une catégorie d'actions ordinaires et d'une catégorie d'actions privilégiées. En date des présentes, seules des actions ordinaires (« **Actions** ») sont émises et en circulation. Chaque Action donne droit à une voix à son porteur.

Toute personne inscrite au registre des actionnaires à la clôture des opérations en date du 26 mars 2015 (« **Date de référence** ») est habilitée à voter à l'Assemblée pour les Actions enregistrées à son nom à cette date.

En date du 28 février 2015, 21 220 862 Actions de la Société étaient émises et en circulation. Les Actions se négocient à la Bourse de Toronto (« **TSX** ») sous le symbole « **UNS** ».

À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la Société, les seules personnes physiques ou morales qui étaient propriétaires véritables ou contrôlent, directement ou indirectement, de titres comportant 10 % et plus des droits de vote rattachés aux Actions émises et en circulation ou exerçaient une emprise sur de tels titres, sont les suivantes :

NOM	NOMBRE D' ACTIONS	POURCENTAGE
Fidelity Management & Research Company Pyramis Global Advisors, LLC Pyramis Global Advisors Trust Company Strategic Advisers Incorporated and FIL Limited	3 275 000	15,44 %
Beutel, Goodman & Co. Ltd.	3 174 450	14,96 %
Letko, Brosseau & Associates Inc.	2 176 575	10,26 %

1.3 | SUR QUELLES QUESTIONS VOTEREZ-VOUS?

À l'Assemblée, les actionnaires voteront sur deux éléments :

- 1 l'élection des administrateurs; et
- 2 la nomination des auditeurs incluant l'autorisation au Conseil d'administration à établir sa rémunération;

Le Conseil et la Direction recommandent que vous votiez **POUR** les éléments 1 et 2.

Toute question à être considérée lors de l'Assemblée sera chacune déterminée par une majorité de votes exprimés à l'Assemblée par procuration ou en personne. En cas d'égalité des voix, le président de l'Assemblée a une seconde voix ou voix prépondérante.

1.4 | COMMENT PUIS-JE VOTER?

Si vous êtes un actionnaire inscrit, vous pouvez exercer les droits de vote attachés à vos Actions en personne à l'Assemblée ou par procuration, comme il est expliqué ci-dessous. Si vos Actions sont détenues au nom d'un courtier ou autre prête-nom, veuillez vous reporter aux instructions indiquées sous la rubrique « Comment puis-je voter si je suis un actionnaire non-inscrit? »

1.5 | COMMENT PUIS-JE VOTER SI JE SUIS UN ACTIONNAIRE INSCRIT?

VOTE EN PERSONNE

Si vous désirez voter en personne à l'Assemblée, ne complétez pas ou ne retournez pas le formulaire de procuration. Veuillez vous enregistrer avec le représentant de la Société de fiducie Computershare du Canada (« **Computershare** ») lors de votre arrivée à l'Assemblée. Votre vote sera recueilli et comptabilisé à l'Assemblée.

VOTE PAR PROCURATION

Les actionnaires inscrits peuvent donner à une autre personne le pouvoir de voter à l'Assemblée en leur nom en nommant un fondé de pouvoir. Un fondé de pouvoir est une personne que vous chargez de vous représenter à l'Assemblée pour exercer vos droits de vote.

Vous avez le droit de nommer toute autre personne de votre choix, sans qu'elle soit un actionnaire, à être présent et à agir pour votre compte à l'Assemblée. Vous devez vous assurer que cette personne assiste à l'Assemblée et qu'elle exerce vos droits de vote. Si vous désirez nommer une autre personne, veuillez inscrire le nom de votre représentant dans l'espace en blanc prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Si vous n'insérez pas de nom dans l'espace vide, alors les personnes nommées sur le formulaire, notamment Robert Chevrier et Richard G. Roy, chacun d'eux étant des administrateurs et/ou dirigeants de Uni-Sélect, agiront à titre de fondés de pouvoir.

Vous avez le droit de choisir toute personne, sans qu'elle soit un actionnaire, à se présenter et à agir pour votre compte à l'Assemblée.

Sur le formulaire, vous devez indiquer de quelle façon vos droits de vote doivent être exercés par votre fondé de pouvoir. Vous pouvez voter **POUR** ou vous **ABSTENIR** de voter sur (i) chaque candidat proposé à l'élection au Conseil et (ii) la nomination des auditeurs, y compris l'octroi au Conseil d'administration de l'autorisation de fixer leur rémunération. Vous pouvez également laisser votre fondé de pouvoir prendre la décision pour votre compte.

Veuillez compléter, signer, dater et retourner le formulaire dans l'enveloppe fournie ou par télécopieur à Computershare au numéro sans frais 1 866 249 7775 ou au 1 416 263 9524 ou vous pouvez voter par internet en suivant les instructions qui sont données sur votre formulaire de procuration. Les formulaires doivent parvenir à destination au plus tard le 29 avril 2015 à 13 h (heure avancée de l'Est) (ou en cas de reprise de l'Assemblée, au moins 48 heures – sans tenir compte des samedis, des dimanches et des congés – avant l'ouverture de la reprise).

COMMENT MES DROITS DE VOTE SERONT-ILS EXERCÉS?

Si vous donnez des instructions sur la façon d'exercer les droits de vote afférents à vos Actions, votre fondé de pouvoir devra suivre ces instructions. Si vous n'avez donné aucune instruction quant à une question sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir pourra voter à sa discrétion. Si votre fondé de pouvoir n'assiste pas à l'Assemblée et ne vote pas en personne, les droits de vote afférents à vos Actions ne seront pas exercés.

Si vous avez désigné un représentant de Uni-Sélect à titre de fondé de pouvoir, comme il est prévu dans le formulaire de procuration ci-joint, et que vous ne donnez aucune instruction à l'égard d'une question énoncée dans l'avis de convocation, les droits de vote afférents aux Actions représentées par cette procuration seront exercés comme suit : **POUR** les deux questions identifiées à la rubrique 1.3 | *Sur quelles questions voterez-vous?*

Le formulaire de procuration ci-joint confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont désignées quant aux modifications ou variations des questions énoncées dans l'avis de convocation et quant aux autres questions qui pourraient être dûment soumises à l'Assemblée. À la date de la présente circulaire d'information, la Direction n'a connaissance d'aucune modification ou changement ni d'aucune autre question qui doit être soumise à l'Assemblée.

PUIS-JE CHANGER D'AVIS ET RÉVOQUER LA PROCURATION?

Un actionnaire inscrit qui a donné une procuration peut la révoquer à tout moment avant qu'elle ne soit utilisée au moyen d'un document écrit portant sa signature ou celle de son mandataire dûment autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société par actions, la signature d'un membre de sa direction ou de son mandataire dûment autorisé. Ce document doit être remis au Secrétaire de la Société, au siège social situé au 170, boul. Industriel, Boucherville (Québec) J4B 2X3, en tout temps mais au plus tard à la fermeture des bureaux le jour ouvrable précédant le jour de l'Assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou être déposé auprès du président de l'Assemblée le jour de l'Assemblée, soit le 30 avril 2015, ou de toute reprise de l'Assemblée en cas d'ajournement, ou encore de toute autre manière permise par la loi.

1.6 | COMMENT PUIS-JE VOTER SI JE SUIS UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT?

Vous êtes un actionnaire non inscrit ou un actionnaire véritable si vos Actions sont enregistrées au nom d'un intermédiaire tel qu'une banque, une société de fiducie, un courtier ou tout autre mandataire. Généralement, le formulaire de procuration ou d'instructions de vote, envoyé ou à être envoyé par votre prête-nom, indique si vous êtes un propriétaire véritable.

Les droits de vote afférents aux Actions détenues par votre courtier ou son prête-nom ne peuvent être exercés que selon vos instructions. En l'absence d'instructions expresses, il est interdit à votre courtier, à son mandataire ou à son prête-nom d'exercer les droits de vote afférents à vos Actions. Par conséquent, vous devez vous assurer que les instructions de vote relatives à vos Actions sont communiquées à la personne appropriée.

Les actionnaires non inscrits doivent s'assurer que les instructions de vote relatives à leurs Actions sont communiquées à la personne appropriée.

VOTE EN PERSONNE

Si vous souhaitez voter en personne à l'Assemblée, vous devez inscrire votre nom dans l'espace prévu sur le formulaire d'instructions de vote qui vous a été fourni par votre prête-nom et renvoyer le formulaire rempli à Broadridge Investor Communication Solutions ("**Broadridge**") par télécopieur ou par la poste.

INSTRUCTIONS DE VOTE

Votre mandataire est tenu d'obtenir vos instructions de vote bien avant l'Assemblée. Chaque courtier a ses propres méthodes de mise à la poste et fournit ses propres directives de retour, que vous devriez suivre attentivement afin de vous assurer que les droits de vote afférents à vos Actions sont exercés à l'Assemblée.

La procuration fournie par votre courtier peut être identique à celle qui est fournie aux actionnaires inscrits. Toutefois, son objet se limite à donner des instructions à l'actionnaire inscrit quant à la façon d'exercer vos droits de vote. La majorité des courtiers délèguent la responsabilité d'obtenir les instructions des clients à Broadridge. Broadridge poste un formulaire d'instructions de vote au lieu de la procuration fournie par Uni-Sélect. Le formulaire d'instructions de vote désigne les mêmes personnes que le formulaire de procuration pour représenter le détenteur d'Actions à l'Assemblée. Pour exercer ce droit, il doit inscrire le nom du représentant de son choix dans l'espace en blanc prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote, puis remplir ce formulaire et le retourner à Broadridge par la poste ou par télécopieur. Broadridge compile ensuite les résultats de toutes les instructions reçues et remet les instructions appropriées en vue de l'exercice des droits de vote afférents aux Actions devant être représentées à l'Assemblée.

Si vous recevez un formulaire d'instructions de vote de Broadridge, vous ne pouvez utiliser celui-ci comme procuration pour voter vous-même à l'Assemblée, puisque vous devez le retourner à Broadridge bien avant l'Assemblée afin que les droits de vote afférents à vos Actions puissent être exercés ou qu'un représentant puisse être nommé afin d'assister à l'Assemblée et d'y voter en votre nom.

SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La Société ne fait pas parvenir des documents relatifs aux sollicitations directement aux actionnaires non inscrits et ne répond pas aux dispositions en matière de notifications et d'accès en rapport aux lois sur les valeurs mobilières pour la livraison soit aux actionnaires inscrits ou non inscrits. La Société enverra des documents relatifs aux procurations aux courtiers, dépositaires, candidats et fiduciaires et demandera que tout document soit envoyé à chaque propriétaire véritable d'Actions conférant un droit de vote à leur nom. Si vous êtes un actionnaire non inscrit, votre candidat devrait vous fournir un formulaire pour les instructions de vote ou une procuration ainsi qu'une Circulaire de sollicitation de procurations. La Société a choisi de payer pour la livraison de ses documents relatifs aux procurations aux actionnaires non inscrits opposés.

RÉVOCATION DES INSTRUCTIONS DE VOTE

Un actionnaire non inscrit qui a donné des instructions de vote peut les révoquer en suivant les procédures fournies par son prête-nom.

2 | INFORMATION GÉNÉRALE

2.1 | RACHAT D' ACTIONS DANS LE COURS NORMAL DES ACTIVITÉS

Le 7 août 2013, le Conseil d'administration de Uni-Sélect a autorisé une offre de rachat d'actions dans le cours normal des activités (« **Offre publique de rachat 2013** ») et le rachat jusqu'à 3,49 % du flottant des actions de la Société en date du 31 juillet 2013. Pour la période comprise entre le 9 août 2013 et le 8 août 2014, la Société a racheté pour annulation 137 788 actions.

Le 31 juillet 2014, le Conseil d'administration de Uni-Sélect a autorisé une nouvelle offre de rachat d'actions dans le cours normal des activités (« **Offre publique de rachat 2014** ») pour le rachat jusqu'à 1,18 % du flottant des actions de la Société en date du 30 juillet 2014. Dans le cadre d'un plan de rachat automatique, Valeurs Mobilières Desjardins inc. a été nommée, pour le compte de la Société, comme courtier responsable pour procéder aux rachats des Actions sous l'Offre publique de rachat 2014. L'Offre publique de rachat 2014 permet également à la Société de racheter sur le marché libre par l'intermédiaire de la TSX jusqu'à 250 000 actions pour annulation. En date du 30 juillet 2014, les actions en circulation de la Société totalisaient 21 257 969 et environ 56 % d'entre elles étaient détenues par le public. L'Offre publique de rachat 2014 expirera le 10 août 2015. Pour la période comprise entre le 11 août 2014 et le 28 février 2015, la Société a racheté pour annulation 52 415 actions.

3 | OBJECTIF DE L'ASSEMBLÉE

3.1 | ÉTATS FINANCIERS

Les États financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014 ainsi que le rapport des auditeurs y afférent sont inclus au Rapport annuel de 2014 de la Société, disponibles sur le site Web de Uni-Sélect à uniselect.com, sur SEDAR à sedar.com, et en version imprimée, sans frais, à tout actionnaire qui en fait la demande en communiquant aux Relations avec les investisseurs au 450 641 6972 ou à investisseurs@uniselect.com.

3.2 | ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les 9 candidats à l'élection des administrateurs, sur recommandation du Comité de régie d'entreprise, sont proposés comme administrateurs. Tous les candidats ont établi leur éligibilité et leur volonté de servir comme administrateur si élu au Conseil. Chaque administrateur élu demeurera en fonction jusqu'à la prochaine Assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit dûment élu, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt en vertu des dispositions pertinentes des lois applicables. Le vote pour chaque administrateur se déroulera sur une base individuelle. Les candidats proposés au Conseil d'administration sont présentés sous la rubrique 4 | *Candidats pour élection au Conseil*.

POLITIQUE PORTANT SUR L'ÉLECTION À LA MAJORITÉ DES VOIX

Le Conseil d'administration a adopté une politique voulant qu'à l'occasion de toute élection d'administrateurs dans le cadre d'une élection sans opposition, un candidat qui reçoit un nombre d'« abstention » plus élevé que de votes « pour », doit remettre sa démission au président du Conseil immédiatement après l'Assemblée. Le Conseil d'administration acceptera immédiatement la démission à moins que celui-ci détermine qu'il existe des circonstances exceptionnelles relatives à la composition du Conseil ou aux résultats du vote qui retardent l'acceptation de la démission ou justifient le rejet de celle-ci. Dans les 90 jours suivant l'Assemblée, le Conseil d'administration annoncera sa décision soit d'accepter ou de rejeter la démission par le biais d'un communiqué de presse incluant les motifs, le cas échéant, du rejet de la démission. Un administrateur qui soumet sa démission en vertu de cette politique ne participe pas aux réunions du Conseil d'administration, du Comité de régie d'entreprise ou de tout autre Comité du Conseil lorsque sa démission fait l'objet de discussion.

Pour être élu, un candidat doit recevoir un nombre plus élevé de votes POUR que d'ABSTENTION.

À moins d'indications contraires, les personnes dont les noms sont imprimés sur le formulaire de procuration ont l'intention de voter **POUR** l'élection des 9 candidats indiqués à la rubrique 4 | *Candidats pour élection au Conseil.*

3.3 | NOMINATION DES AUDITEURS

Le Conseil, sur recommandation du Comité d'audit, recommande la reconduction du mandat de Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L., à titre d'auditeurs de la Société; ceux-ci agissent comme auditeurs de la Société depuis le 26 avril 1985. La Direction sollicite le vote des actionnaires pour la nomination de Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L. Les auditeurs seront en fonction jusqu'à la prochaine Assemblée annuelle des actionnaires de la Société ou jusqu'à ce que leurs successeurs soient nommés.

Les personnes dont les noms sont imprimés sur le formulaire de procuration ont l'intention de voter **POUR** la nomination de Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L., en tant qu'auditeurs de la Société et pour l'autorisation à l'établissement de leur rémunération par le Conseil d'administration.

HONORAIRES POUR LES SERVICES D'AUDITS EXTERNES

Des renseignements portant sur les honoraires payés à Raymond Chabot Grant Thornton S.E.N.C.R.L. pour les deux dernières années fiscales sont fournis à la rubrique « Comité d'audit – Honoraires pour les Services d'Audit Externe » de la notice annuelle 2014 de la Société, qui est intégrée aux présentes par renvoi. Un exemplaire de la notice annuelle est disponible le site Web de Uni-Sélect à uniselect.com, sur SEDAR à sedar.com, et en version imprimée, sans frais, à tout actionnaire qui en fait la demande en communiquant aux Relations avec les investisseurs au 450 641 6972 ou à investisseurs@uniselect.com.

4 | CANDIDATS POUR ÉLECTION AU CONSEIL

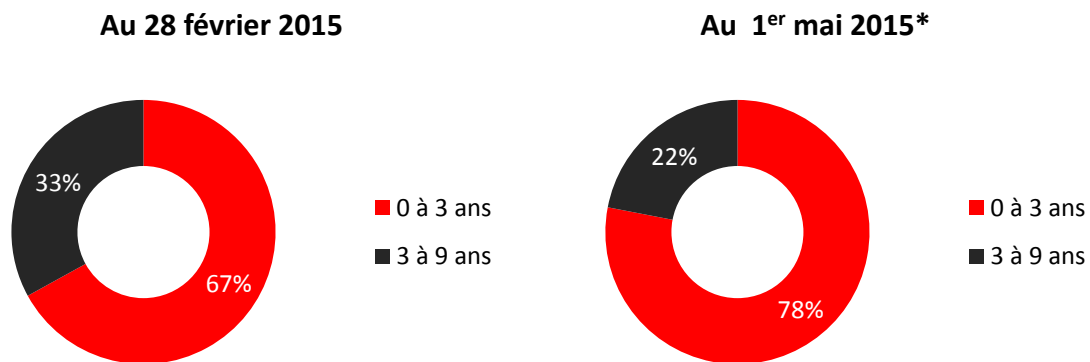
Le Conseil d'administration s'est engagé à maintenir entre 9 et 12 le nombre d'administrateurs sur son Conseil, nombre que celui-ci considère approprié en relation avec la taille de la Société. Ce nombre est suffisant pour fournir un mélange adéquat d'expérience et de compétence pour la gestion de la Société. Le Conseil a déterminé qu'il y aura 9 administrateurs.

Neuf candidats sont proposés comme administrateurs.

4.1 | DURÉE DU MANDAT AU CONSEIL

Le graphique suivant montre la durée du mandat au Conseil au 28 février 2015.

Veuillez vous référer à la rubrique 4.2 | *Information sur les candidats* pour les détails concernant la durée du mandat de chaque candidat proposé pour agir à titre d'administrateur.



*À la suite de l'élection du Conseil à l'Assemblée, si tous les candidats sont élus.

4.2 | INFORMATION SUR LES CANDIDATS

Les candidats dont la nomination en tant qu'administrateurs de Uni-Sélect est proposée sont énumérés ci-dessous. À l'exception de M. Jeffrey I. Hall, tous ces candidats sont administrateurs de la Société. Chaque administrateur élu demeurera en fonction jusqu'à la prochaine assemblée annuelle ou jusqu'à ce que son successeur soit dûment élu, à moins que son poste ne devienne vacant plus tôt.

Le tableau suivant présente l'expérience, les qualifications, les domaines d'expertise, la participation au Conseil et sur ses comités, la participation sur le conseil d'autres sociétés publiques, le nombre de titres, les unités d'actions différées et les débetures convertibles réellement détenus par chaque candidat proposé comme administrateur ou sur lesquels chacun exerce un contrôle, directement ou indirectement, en date du 31 décembre 2013, du 31 décembre 2014 et du 28 février 2015.

JAMES E. BUZZARD, AAP


Lakewood Ranch,
Floride, É.-U.

Président

Clarit Realty, Ltd.

Depuis juin 2012

Âge : 63

Statut : Non-Indépendant¹

Admis au Conseil : Mai 2012

Domaines d'expertise

- Industrie automobile
- Immobilier

M. Buzzard est président de Clarit Realty, Ltd. Avant son élection au conseil, il a agi à titre de vice-président exécutif, Uni-Select USA, inc. de mars 2005 à décembre 2009. Il a ensuite occupé le poste de vice-président principal, développement corporatif de Uni-Select USA, inc. jusqu'en mai 2012.

M. Buzzard est titulaire d'un Baccalauréat en administration des affaires de l'Université St. Bonaventure et du titre de « *Automotive Aftermarket Professional* » de « *University of the Aftermarket* ».

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
Conseil					100 %
Comité de régie d'entreprise					100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération					100 %
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
Conseil d'administration (2012)					Aucun
Comité de régie d'entreprise (2013)					
Comité des ressources humaines et de la rémunération (2014)					
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées ("UAD") ² (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % ³ (\$)
28 fév. 2015	600 000 ⁴	8 256,57	41,15	25 029 757,86	-
31 déc. 2014	600 000 ⁴	8 216,30	30,60	18 611 418,78	Aucune
31 déc. 2013	Aucune	5 184,66	28,73	148 955,28	Aucune

¹ M. Buzzard n'est pas indépendant ayant occupé des postes au niveau de la haute direction de Uni-Sélect jusqu'en mai 2012.

² Pour de l'information portant sur les UAD, veuillez vous référer à la rubrique 8.6 Rémunération directe – Plan incitatif à court terme.

³ Pour de l'information portant sur les débiteures, veuillez vous reporter à la rubrique « Description de la structure du capital – Débiteures » de la Notice Annuelle 2014, intégrée aux présentes par renvoi.

⁴ M. Buzzard exerce un contrôle conjoint avec Robert Buzzard sur 600 000 Actions.

ROBERT CHEVRIER, FCPA, FCA


Montréal, Québec, Canada

Administrateur de sociétés depuis 2001

Âge : 71

Statut : Indépendant

Admis au Conseil : Mai 2012

Domaines d'expertise

- Finances - comptabilité
- Distribution – Industrie automobile

M. Chevrier est administrateur de sociétés et un comptable professionnel agréé. Depuis avril 2001, M. Chevrier occupe le poste de président de la Société de Gestion Roche inc., une société de portefeuille et de placements. Auparavant, il était le président et chef de la direction de Rexel Canada inc.

M. Chevrier est titulaire d'un Baccalauréat en administration des affaires de l'Université Concordia ainsi qu'un diplôme en comptabilité de l'Université McGill. Il est récipiendaire du titre Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
Conseil					100 %
Comité d'audit ⁵					50 %
Comité de régie d'entreprise					100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération ⁵					75 %
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
Conseil d'administration (2012)					Groupe CGI inc.
Comité d'audit (2012)					Rona inc.
Comité de régie d'entreprise, président (2012)					
Comité de ressources humaines et de la rémunération (2012)					
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
28 fév. 2015	40 000	27 933,70	41,15	2 795 471,76	-
31 déc. 2014	40 000	27 797,45	30,60	2 074 601,97	Aucune
31 déc. 2013	30 000	18 769,09	28,73	1 401 135,96	Aucune

ANDRÉ COURVILLE, B.A.A., FCPA, FCA, IAS.A.


Montréal, Québec, Canada

Administrateur de sociétés depuis 2014

Âge : 61

Statut : Indépendant

Admis au Conseil: juillet 2014

Domaines d'expertise

- Comptabilité et audit
- Fusions et acquisitions

M. Courville est un administrateur de sociétés et un comptable professionnel agréé. Avant son élection au Conseil, il était associé principal d'audit chez Ernst & Young et il possède 37 ans d'expérience auprès des sociétés canadiennes, américaines et internationales qui sont cotées en bourse et exploitées dans différents secteurs d'activités. Il est présentement trésorier et un membre du Comité exécutif de l'Institut des administrateurs de sociétés (Division Québec) et un administrateur, président du Comité d'audit et de finances et membre du Comité exécutif de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal.

M. Courville détient un Baccalauréat en administration des affaires de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal, a complété le programme Kellogg de l'Université Harvard, le « *Senior Management Program* » à l'Université Western et a été attribué le titre IAS.A. de l'Institut des administrateurs de sociétés. Il est récipiendaire du titre de Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
Conseil (2014)					100 %
Comité d'audit (2014)					100 %
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
Conseil d'administration (2014)					Aucun
Comité d'audit (2014)					
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
28 fév. 2015	1 000	896,41	41,15	78 037,27	-
31 déc. 2014	1 000	892,04	30,60	57 896,42	Aucune
31 déc. 2013	Aucune	Aucune	28,73	Aucune	Aucune

⁵ M. Chevrier est membre d'office du Comité d'audit et du Comité des ressources humaines et de la rémunération.

PATRICIA CURADEAU-GROU


Outremont, Québec, Canada

**Conseillère
stratégique au
président et chef de
la direction**

*Banque Nationale du
Canada*

Depuis juin 2012

Âge : 59

Statut : Indépendante

Admis au Conseil : Mai 2013

Domaines d'expertise

- Bancaire
- Gestion du risque

Mme Patricia Curadeau-Grou agit à titre de dirigeante à la Banque Nationale du Canada depuis 1991. En juin 2012, après avoir occupé le poste de première vice-présidente à la direction, Gestion des risques, d'août 2011 à mai 2012, elle a été nommée conseillère stratégique au président et chef de la direction. Mme Curadeau-Grou a aussi occupé, de 2008 à 2011, le poste de chef des finances et première vice-présidente à la direction, finance, risque et trésorerie, de première vice-présidente, finance, risque et trésorerie, de 2007 à 2008; et de première vice-présidente, Gestion des risques, de 1998 à 2007.

Avant de se joindre à la Banque Nationale, Mme Curadeau-Grou a rempli de nombreuses fonctions clés au sein d'importantes institutions financières, principalement dans les secteurs du développement des affaires, du crédit et de la planification d'entreprise. Elle siège au conseil d'administration de Cogeco Câble inc., une importante société de télécommunications, depuis novembre 2011 et est membre de ses Comités d'audit et des ressources humaines. Mme Curadeau-Grou siège également aux conseils d'administration de la Caisse de dépôt et placement du Québec, de Plan Canada et de la Fondation pour enfants diabétiques.

Mme Curadeau-Grou détient un Baccalauréat en finances de l'Université McGill et un diplôme de l'Institut des administrateurs de sociétés. En 2007, Mme Curadeau-Grou a été admise au « Women's Executive Network Hall of Fame » pour les Canadiennes les plus influentes.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014	Présence aux réunions
Conseil	100 %
Comité d'audit	100 %

Membre du Conseil/Comité	Membre du Conseil d'une société publique
Conseil d'administration (2013) Comité d'audit (2013) Comité de ressources humaines et de la rémunération (2014)	Cogeco Câble inc.

Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
28 fév. 2015	1 000	5 767,80	41,15	278 494,97	-
31 déc. 2014	1 000	5 739,66	30,60	206 233,60	Aucune
31 déc. 2013	Aucune	2 620,30	28,73	75 281,22	Aucune

JEAN DULAC, B.A.A., M.B.A., CRHA, ADM.A.


Amos, Québec, Canada

Président
M&M Nord Ouest inc.

Depuis 2002

Âge : 43

Statut : Indépendant

Admis au Conseil : mai 2007

Domaines d'expertise

- Industrie automobile
- Ressources humaines

Depuis 2002, M. Dulac est le président de M&M Nord Ouest inc., un distributeur de pièces automobiles et distributeur d'équipement industriel destiné aux industries minière et forestière et un membre du réseau Uni-Sélect.

M. Dulac détient un Baccalauréat en administration des affaires de l'Université Laval qui a été complété à l'Université du New Hampshire (É.-U.), une Maîtrise en administration des affaires de l'Université de Sherbrooke complétée au « *Fisher Graduate School of Business* » de la « *Monterey Institute of International Studies* » en Californie (É.-U.), un Certificat en droit des affaires de l'Université de Montréal et un « *Certificado General Español* » de la « *Universidad de Salamanca* » (Espagne).

Il est également un Conseiller en ressources humaines agréé et membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines ainsi qu'un Administrateur agréé, membre de l'Ordre des administrateurs agréés.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
Conseil					100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération					100 %
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
Conseil d'administration (2007)					Aucun
Comité des ressources humaines et de la rémunération (2012)					
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
28 fév. 2015	782 300 ⁶	2 041,35	41,15	32 275 646,55	-
31 déc. 2014	782 300 ⁶	2 031,39	30,60	24 000 540,53	Aucune
31 déc. 2013	869 800 ⁶	1 312,88	28,73	25 027 073,04	Aucune

JEFFREY IAN HALL, B.S.C.A., ING. P.


Oakville, Ontario, Canada

Administrateur de sociétés depuis 2015

Depuis 2014

Âge: 57

Statut: Indépendant

Domaines d'expertise

- Industrie de distribution
- Direction et gestion

M. Hall a été Chef de la direction de Rexel Canada Électrique inc. de 2005 à 2014. Entre 2003 et 2005, il a été vice-président de Westburne, une division de Rexel Canada Électrique inc.

M. Hall a obtenu avec mention un Baccalauréat ès sciences appliquées, génie industrielle de l'Université de Toronto.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
s.o.					s.o.
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
s.o.					Aucun
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
Feb. 28, 2015	Aucune	Aucune	41,15	Aucune	-
Dec. 31, 2014	Aucune	Aucune	30,60	Aucune	Aucune
Dec. 31, 2013	Aucune	Aucune	28,73	Aucune	Aucune

⁶ M. Dulac exerce un contrôle conjoint avec Daniel Dulac sur 781 300 Actions. En 2013, un contrôle conjoint était exercé sur 868 800 Actions.

RICHARD L. KEISTER


Hollywood, Floride, É.-U.

Administrateur de sociétés depuis 2007

Âge : 69

Statut: Indépendant

Admis au Conseil: mai 2013

Domaines d'expertise

- Industrie automobile
- Direction et gestion

En tant qu'investisseur actif depuis sa retraite en 2007, M. Keister a siégé sur divers conseils dans une variété d'industries. Il est président du conseil de Superior Linen, LLC, compagnie basée à Las Vegas approvisionnant des hôtels et restaurants, est un administrateur de Primeritus Financial Services, inc. qui fournit des services de restitution, remarketing et dépistage pour des banques américaines d'envergure et des institutions prêteuses et est un administrateur de Lumenco, inc., une compagnie de gestion de la lumière. De 2010 à 2013, M. Keister était président du conseil de QCSA, une compagnie de remarketing remettant des véhicules à des organismes de bienfaisance ainsi que ceux déclarés pertes totales par les compagnies d'assurance. De 2004 à 2007, il fut président et chef de la direction de Keystone Automotive Industries, inc., une société publique qui distribue et réusine des pièces pour véhicules automobiles accidentés, peintures et matériaux pour les ateliers de carrosserie aux États-Unis et au Canada. Il avait antérieurement occupé le poste de président, marché secondaire de Delco Remy International (1997-2004).

M. Keister détient une certification professionnelle avancée pour administrateurs de sociétés du collège américain des administrateurs, un organisme d'accréditation pour la formation des administrateurs de sociétés ouvertes. Il a complété le programme OPM de l'Université Harvard (1991-1993) et a fréquenté le Collège Canal Zone de la Virginie pendant son service militaire.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
Conseil					100 %
Comité de régie d'entreprise					100 %
Comité des ressources humaines et de la rémunération					100 %
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
Conseil d'administration (2013)					Aucun
Comité de régie d'entreprise (2014)					
Comité des ressources humaines et de la rémunération (2013)					
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
Feb. 28, 2015	17 100	3 618,09	41,15	852 549,40	-
Dec. 31, 2014	17 100	2 851,30	30,60	633 433,77	Aucune
Dec. 31, 2013	17 100	2 851,30	28,73	573 200,85	Aucune

RICHARD G. ROY, FCPA, FCA


Verchères, Québec, Canada

Président et chef de la direction

Uni-Sélect inc.

Depuis janvier 2008

Âge : 59

Statut: Non-indépendant

Admis au Conseil: mai 2008

Domaines d'expertise

- Industrie automobile
- Finances - comptabilité

M. Roy est président et chef de la direction de Uni-Sélect. Avant janvier 2008, il a occupé les postes de vice-président, chef de l'exploitation et vice-président, administration et chef des opérations financières de la Société.

M. Roy est titulaire d'un Baccalauréat en administration des affaires de l'École des Hautes Études Commerciales. Il est membre de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec. Le titre Fellow lui a été décerné en 2012.

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014			Présence aux réunions		
Conseil					100 %
Membre du Conseil/Comité			Membre du Conseil d'une société publique		
Conseil d'administration (2008)					Dollarama inc.
Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
Feb. 28, 2015	40 438	5 923,45	41,15	1 907 773,67	-
Dec. 31, 2014	40 438	5 894,56	30,60	1 417 776,34	Aucune
Dec. 31, 2013	40 438	1 228,44	28,73	1 197 076,82	Aucune

DENNIS WELVAERT, B.S., M.B.A., MAAP


Tulsa, Oklahoma, É.-U.

**Président de
Welvaert Business
Solutions, LLC**

Depuis avril 2011

Âge : 66

 Statut: Non-indépendant⁷

Admis au Conseil: juillet 2013

Domaines d'expertise

- Amélioration et optimisation des entreprises
- Industrie du marché secondaire en Amérique du Nord

M. Welvaert est le président de Welvaert Business Solutions, LLC, une société d'expertise-conseil. Il a agi comme président par intérim de Uni-Select USA, inc. d'avril à juillet 2013 et comme le président du Conseil de Uni-Select USA, inc. du 31 juillet 2013 au 31 décembre 2014. Il a pris sa retraite du poste de président pour la Division nord-américaine du marché secondaire de Dayco et de la Division australienne de Dayco Products, LLC en août 2011. Avec Dayco, M. Welvaert a occupé des postes de direction au sein des divisions des pièces d'origine, industrielle et du marché secondaire⁸.

M. Welvaert détient un Baccalauréat en sciences (chimie) de l'Université Wayne State, une Maîtrise en administration des affaires de l'Université Eastern Michigan et un « *Master Automotive Aftermarket Professional* » de « *University of the Aftermarket* ».

Présence sur le Conseil et les Comités en 2014		Présence aux réunions	
Conseil		100 %	
Comité de régie d'entreprise		100 %	
Comité des ressources humaines et de la rémunération		100 %	
Membre du Conseil/Comité		Membre du Conseil d'une société publique	
Conseil d'administration (2013)		Aucun	
Comité de régie d'entreprise (2013)			
Comité des ressources humaines et de la rémunération (2013)			

Titres détenus ou contrôlés					
Exercice	Actions (#)	Unités d'actions différées (#)	Cours de l'action (\$)	Valeur totale des Actions et UAD (\$)	Débitures convertibles 5,9 % (\$)
Feb. 28, 2015	200	2 804,06	41,15	123 617,07	-
Dec. 31, 2014	200	2 790,38	30,60	91 505,63	Aucune
Dec. 31, 2013	200	960,86	28,73	33 351,51	Aucune

4.3 | INFORMATION SUR LA DÉTENTION D' ACTIONS

Le Conseil a modifié le 28 février 2013 le nombre minimum d'Actions que chaque administrateur doit détenir pour passer de 1 000 Actions à une valeur minimale de trois fois l'allocation annuelle payée aux administrateurs (60 000 \$) représentant une valeur totale de 180 000 \$ (à être atteint d'ici 5 ans de la modification). Au 28 février 2015, Mme Curadeau-Grou et MM. Buzzard, Chevrier, Dulac, Keister et Roy rencontrent la valeur minimale de l'actionnariat établie pour les membres du Conseil d'administration. La Société a établi le nombre minimum des Actions que doit détenir chaque cadre supérieur dans sa Ligne directrice concernant la propriété d'actions (« **LDPA** »). Pour plus d'information relative à la LDPA, vous référer à la rubrique 8.3 | *Sommaire des éléments de la rémunération des cadres supérieurs*.

⁷ M. Welvaert n'est pas indépendant ayant agi à titre de président par intérim pour Uni-Select USA, inc. jusqu'en juillet 2013 et comme président du Conseil de Uni-Select USA, inc. jusqu'en décembre 2014.

⁸ M. Welvaert était président de Dayco Products, LLC, division du marché secondaire en Amérique du Nord, lorsque sa société mère, Mark IV Industries, inc. a déclaré faillite en avril 2009. Mark IV Industries, inc. a été libérée de la faillite en novembre 2009 et M. Welvaert a continué à titre de président jusqu'à sa retraite en avril 2011.

4.4 | INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Une majorité des membres du Conseil et de ses différents comités sont indépendants et ce, tel que défini par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Le Conseil, soit directement ou via l'un de ses comités, adopte des structures et procédures pour s'assurer que les fonctions du Conseil soient exercées de façon indépendante par rapport à la Direction.

6 des 9 candidats pour élection au Conseil sont indépendants.

À tout moment, un administrateur peut exiger qu'une rencontre du Conseil ou d'un comité ait lieu sans la Direction ou les administrateurs non indépendants. L'agenda pour chaque Conseil ou comité inclut une période de discussion en l'absence des administrateurs non indépendants ou de la Direction.

Tous les candidats aux postes d'administrateurs sont indépendants sauf pour (i) James E. Buzzard qui jusqu'au 1^{er} juin 2012 était vice-président principal, développement corporatif, USA de Uni-Sélect, (ii) Richard G. Roy qui est le président et chef de la direction de la Société et (iii) Dennis M. Welvaert qui a agi comme président par intérim de Uni-Select USA, inc. d'avril à juillet 2013 et comme président du Conseil de Uni-Select USA, inc. de juillet 2013 à décembre 2014.

INDÉPENDANCE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le Conseil a été dirigé par un Président non membre de la Direction depuis 1985, date à laquelle la Société est devenue une société publique. Cette séparation entre les postes de Président et chef de la direction et de Président du Conseil assure que le Conseil puisse agir indépendamment de la Direction et renforce la transparence. Les conflits d'intérêts potentiels sont évités pendant qu'un leadership avisé, des prises de décisions efficaces et de franches discussions sont encouragés par l'indépendance du président du Conseil.

4.5 | ADMINISTRATEURS SIÉGEANT ENSEMBLE SUR D'AUTRES COMITÉS

La Société n'a pas actuellement une politique où elle limite le nombre de ses administrateurs qui siègent au même conseil ou comité d'une autre société ouverte, mais elle revoit cette information et elle estime qu'il est important de la communiquer. Au 28 février 2015, parmi les membres du Conseil, il n'y a aucun de ses directeurs ou candidats qui siègent ensemble sur le même conseil ou comité d'une autre société.

5 | RAPPORT SUR LES PRATIQUES DE GOUVERNANCE

Uni-Sélect a adopté certaines structures, politiques et procédures pour assurer que des pratiques efficaces de gouvernance soient appliquées et que le Conseil puisse agir de façon indépendante par rapport à la Direction. Nos lignes directrices en matière de régie d'entreprise fournissent un cadre d'autorité et de responsabilité permettant au Conseil et à la Direction de prendre des décisions appropriées et rapides créant ainsi de la valeur pour les actionnaires tout en se conformant aux lois applicables et à l'engagement de Uni-Sélect pour un comportement conforme en matière de déontologie, d'intégrité et de transparence.

Le Conseil d'administration estime que de bonnes pratiques en matière de gouvernance d'entreprise sont importantes et est attentif à l'évolution des pratiques et orientations en matière de gouvernance au Canada. Le Comité de régie d'entreprise poursuivra son examen des pratiques en gouvernance de Uni-Sélect et, si approprié, fera des recommandations au Conseil d'administration afin d'améliorer celles-ci. De l'information concernant la gouvernance se retrouve à l'Annexe A.

Une copie des Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise est disponible à uniselect.com ou en communiquant avec les Relations avec les investisseurs.

5.1 | INITIATIVES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Parmi ses nombreuses initiatives en matière de gouvernance, la Société a adopté :

- 1 un code de déontologie;
- 2 une politique de conflits d'intérêts;
- 3 une politique de dénonciation;
- 4 une politique sur les opérations d'initiés et les périodes d'interdiction;
- 5 une politique de détention minimale d'actions de la Société pour les administrateurs et les dirigeants;
- 6 une politique de majorité des voix pour l'élection d'administrateurs;
- 7 des chartes pour le Conseil et ses comités;
- 8 une description pour les postes de chef de la direction, de président du Conseil d'administration et des présidents des comités;
- 9 un processus de sélection pour les nouveaux administrateurs;
- 10 un processus d'évaluation pour le président et chef de la direction, le Conseil d'administration, les comités et les administrateurs;
- 11 un programme d'éducation continue pour les administrateurs; et
- 12 un processus d'évaluation annuelle de l'auditeur externe.

5.2 | MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration a adopté une charte du Conseil pour établir les responsabilités du Conseil afin d'améliorer la coordination et la communication entre le Conseil et la Direction. Une copie du Mandat du Conseil d'administration est jointe et identifiée comme Annexe B.

5.3 | COMITÉS DU CONSEIL

La principale responsabilité du Conseil est de superviser la Direction de la Société de façon à promouvoir le succès de la Société à long terme, conformément à la responsabilité du Conseil envers les actionnaires d'optimiser la valeur de la Société. Le Conseil approuve toutes les questions exigées par la *Loi sur les sociétés par actions (Québec)* (« **LSA Québec** ») et toute autre législation applicable ainsi que selon les statuts et règlements de la Société. Dans la mesure permise par la LSA Québec, le Conseil peut déléguer l'exercice de certains pouvoirs à tout administrateur, dirigeant ou comité du Conseil.

Considérant la taille de la Société, la nature et l'étendue géographique de ses activités et le grand nombre de lois et de règlements auxquels la Société est assujettie, le Conseil d'administration a mis en place des comités qui assument certaines responsabilités. Ces comités sont le Comité d'audit, le Comité de régie d'entreprise et le Comité des ressources humaines et de la rémunération. Tous les comités se rapportent au Conseil d'administration et les recommandations des comités doivent être approuvées par le Conseil.

Un sommaire du mandat de chaque comité du Conseil d'administration suit ci-dessous.

COMITÉ D'AUDIT

Le Comité d'audit est établi par le Conseil d'administration pour le guider dans les questions d'intégrité des états financiers de la Société, des rapports et de l'établissement de l'information financière. Pour ce faire, il est de la responsabilité du Comité de maintenir la communication libre et ouverte entre le Conseil, les auditeurs externes et la Direction de la Société et de gérer leur performance en reconnaissant que les auditeurs externes sont ultimement responsables devant le Comité, le Conseil et les actionnaires de la Société.

COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Le Comité de régie d'entreprise est établi par le Conseil d'administration pour l'aider à la mise en œuvre et au respect des règles, procédures et politiques de régie d'entreprise, en particulier par la révision périodique des fonctions du Conseil, de ses comités et de celles du président du Conseil. Il examine aussi périodiquement les critères relatifs à la sélection et à la relève des administrateurs. Par ailleurs, il veille à ce qu'un processus soit établi pour évaluer le rendement et l'efficacité du Conseil, des comités et de leurs membres. Il établit des critères d'évaluation du Conseil, du président du Conseil, de chaque comité du Conseil de façon à évaluer annuellement leur efficacité et leur contribution et il recommande des mesures à prendre pour améliorer l'efficacité des délibérations. Le

Une copie des chartes du Conseil et des Comités est disponible à uniselect.com ou en communiquant avec les Relations avec les investisseurs.

Comité veille à la divulgation complète et entière des éléments de régie d'entreprise de la Société, le cas échéant, dans les documents de la Société.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est nommé par le Conseil d'administration pour le guider dans les questions de ressources humaines et de rémunération et pour mettre en œuvre des plans de relève et de perfectionnement des cadres supérieurs. Le Comité est chargé d'évaluer et de formuler des recommandations au Conseil quant à la rémunération de la haute Direction de la Société, aux régimes, politiques et programmes de rémunération à court et long termes de la Société. En outre, le Comité rédige le rapport sur la rémunération de la haute Direction reproduit dans la circulaire d'information.

5.4 | DESCRIPTIONS DE POSTE

Le Conseil d'administration doit définir les rôles et les responsabilités du Conseil et de la Direction. En plus, le Conseil a développé des descriptions de poste pour le président et chef de la direction, le président du Conseil et les Présidents des comités.

Le président du Conseil est responsable pour la gestion efficace des affaires du Conseil en conformité avec les principes de gouvernance d'entreprise.

La description de poste du président d'un comité établit les responsabilités et tâches du président en guidant chaque comité dans l'accomplissement de ses fonctions.

La description de poste pour le président et chef de la direction est développée de concert avec les observations du président et chef de la direction et celles du Comité des ressources humaines et de la rémunération, et est approuvée par le Conseil d'administration. Selon la description, la responsabilité fondamentale du président et chef de la direction est l'orientation générale et la gestion des affaires et des activités de la Société, dans les limites d'autorité déléguées par le Conseil, visant à atteindre les buts et objectifs approuvés par le Conseil d'administration.

Une copie des descriptions de poste est disponible à uniselect.com ou en communiquant avec les Relations avec les investisseurs.

5.5 | ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Le Conseil d'administration s'assure que les nouveaux administrateurs reçoivent une séance d'orientation portant sur la nature et le fonctionnement des activités de la Société. La Direction fournit aux nouveaux administrateurs de l'information générale sur la Société et donne aux nouveaux administrateurs l'occasion de rencontrer la haute Direction et le personnel, ainsi que la possibilité de visiter les centres de distribution et autres installations de la Société.

Les nouveaux administrateurs reçoivent aussi une formation de base sur le rôle du Conseil et de ses comités et la contribution de chaque administrateur (y compris l'engagement en temps et en ressources requis de chaque administrateur) de façon à les aider à contribuer efficacement au Conseil.

Le Conseil s'assure que les administrateurs reçoivent une formation sur une base régulière. La Direction ou des consultants indépendants font des exposés sur différents sujets au Conseil d'administration et mettent le Conseil à jour sur les initiatives et les enjeux en matière de régie.

5.6 | ÉTHIQUE COMMERCIALE

La Société a un Code de déontologie qui gouverne la conduite des administrateurs, dirigeants et employés de Uni-Sélect. Le Conseil d'administration, de concert avec le Comité des ressources humaines et de la rémunération, est responsable pour le monitoring de l'implantation, de l'application et de l'efficacité du Code en s'assurant qu'il est conforme et à jour et en recommandant l'adoption de toute politique et procédure requise en vertu du Code. La Direction supervise ses pratiques pour s'assurer qu'elles reflètent les valeurs et croyances préconisées par la Société et ce, en plus des règles fondamentales qui doivent régir toute personne, qui, d'une quelconque façon, peut engager la responsabilité de la Société. Tout non-respect du Code pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant inclure une cessation d'emploi ou, dans le cas d'un administrateur, son retrait du Conseil d'administration.

Une copie du code de déontologie, de la politique de conflit d'intérêt et de la politique de dénonciation est disponible à uniselect.com ou en communiquant avec les Relations avec les investisseurs.

CONFLIT D'INTÉRÊTS

Uni-Sélect a une politique qui traite des conflits d'intérêts qui doit être complétée et signée par tous les administrateurs, dirigeants et employés. Cette politique a pour but de maintenir un niveau élevé d'intégrité dans l'accomplissement des activités professionnelles et d'assurer la conformité avec les lois, les règles et les normes de conduite professionnelle les plus strictes dans chacun des pays où la Société exerce ses activités. Généralement, tout employé, dirigeant ou administrateur de la Société ne doit avoir ni activité, liens ou intérêts qui pourraient priver la Société de leur loyauté lorsqu'ils agissent au nom de la Société.

À moins d'une approbation préalable, aucun employé, dirigeant ou administrateur ne doit s'engager ou développer une relation professionnelle avec un individu ou une compagnie, ou s'impliquer dans quelque initiative ou action que ce soit s'il y a une possibilité d'un conflit d'intérêts, réel ou apparent.

Les dirigeants doivent immédiatement informer le président et chef de la direction et les administrateurs doivent immédiatement informer le président du Conseil, ou le président du Comité des ressources humaines et de la rémunération, de tout intérêt financier important, emploi ou poste avec toute entreprise ou société qui est en concurrence avec la Société ou qui exerce ou qui désire exercer des activités avec la Société ou de toute situation qui est susceptible de créer un conflit d'intérêts, potentiel ou apparent.

POLITIQUE DE DÉNONCIATION

La Société a une politique en place qui traite des procédures de dénonciation du Comité d'audit. Cette politique décrit les procédures pour la réception et le traitement des plaintes ainsi que la conservation des dossiers de plaintes en rapport avec la comptabilité de la Société, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit.

Le Comité d'audit a la responsabilité de traiter toute question, confidentielle et anonyme soumise par les employés de la Société, reliée à la comptabilité ou à l'audit. Les procédures sont destinées à combler ces responsabilités et à garantir que toutes les plaintes et préoccupations soient immédiatement et efficacement traitées.

6 | RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS

6.1 | FAITS SAILLANTS

En 2014, les administrateurs ont :

- 1 accompli les responsabilités habituelles telles que :
 - l'évaluation du rendement de la Direction;
 - l'évaluation du rendement de la Société; et
 - l'évaluation du plan stratégique déposé en 2013.
- 2 modifié la composition des divers comités du Conseil;
- 3 préparé la relève des membres du Conseil.

6.2 | COMPOSITION DES COMITÉS

Le tableau suivant présente les Comités et leurs membres actuels:

COMITÉS ¹	DU 1 ^{ER} JANVIER AU 30 AVRIL 2014	DEPUIS LE 30 AVRIL 2014
Audit	John A. Hanna, président James E. Buzzard Patricia Curadeau-Grou Hubert Marleau	John A. Hanna, président André Courville ² Patricia Curadeau-Grou
Régie d'entreprise	Robert Chevrier, président James E. Buzzard Pierre Desjardins John A. Hanna Dennis M. Welvaert	Robert Chevrier, président James E. Buzzard John A. Hanna Richard L. Keister Dennis Welvaert
Ressources humaines et de la rémunération	Pierre Desjardins, président Jean Dulac Richard L. Keister Dennis M. Welvaert	Patricia Curadeau-Grou, présidente James E. Buzzard Jean Dulac Richard L. Keister Dennis Welvaert

¹ Robert Chevrier est un membre d'office de tous les comités. Richard G. Roy est invité à assister aux délibérations de tous les comités.

² André Courville est devenu membre du Comité d'audit le 1^{er} juillet 2014.

6.3 | RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

L'objectif de la Société est d'offrir à ses administrateurs une rémunération concurrentielle, suffisante pour attirer et retenir des administrateurs de qualité compte tenu de l'environnement dans lequel la Société évolue.

La rémunération globale des administrateurs est revue régulièrement. Au printemps 2011, le Comité des ressources humaines et de la rémunération a retenu les services de Towers Watson, une société mondiale de services-conseils, pour préparer une analyse comparative de la rémunération d'administrateurs de sociétés comparables à Uni-Sélect en fonction de leur taille, de leur emplacement et de la nature de leurs activités.

La grille suivante montre la structure de la rémunération des administrateurs en 2014:

ITEM OU SERVICE	HONORAIRES
Allocation annuelle du président du Conseil ¹	250 000 \$
Allocation trimestrielle	15 000 \$ ²
Participation à une réunion du Conseil ou de comité	1 750 \$
Allocation annuelle du président du Comité d'audit	12 000 \$
Allocation annuelle du président du Comité des ressources humaines et de la rémunération	12 000 \$
Allocation annuelle du président d'un autre comité	8 000 \$

¹ Depuis le 8 mai 2012, M. Chevrier reçoit une allocation annuelle et ne reçoit pas de rémunération additionnelle pour toute réunion de comité et du Conseil. À la demande de M. Chevrier, son allocation annuelle est payée en UAD.

² De l'allocation trimestrielle, un minimum de 5 000 \$ est payable en UAD.

6.4 | TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau qui suit résume la rémunération annuelle et les jetons de présence que chaque administrateur, qui n'est pas membre de la Direction de la Société, a gagné au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2014 pour sa participation au Conseil d'administration de Uni-Sélect et ses comités :

NOM	HONORAIRES	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS ¹	ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF NON FONDÉ SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES	VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE	AUTRE RÉMUNÉRATION	TOTAL
James E. Buzzard	0,00 \$	92 768,13 \$	-	-	-	-	92 768,13 \$
Robert Chevrier	0,00 \$	276 267,61 \$	-	-	-	-	276 267,61 \$
André Courville ²	16 125,00 \$	27 296,32 \$	-	-	-	-	43 421,32 \$
Patricia Curadeau-Grou	0,00 \$	95 452,51 \$	-	-	-	-	95 452,51 \$
Pierre Desjardins ³	41 500,00 \$	0,00 \$	-	-	-	-	41 500,00 \$
Jean Dulac	59 250,00 \$	21 986,47 \$	-	-	-	-	81 236,47 \$
John A. Hanna	0,00 \$	105 709,88 \$	-	-	-	-	105 709,88 \$
Richard L. Keister	61 000,00 \$	22 923,82 \$	-	-	-	-	83 923,82 \$
Hubert Marleau ⁴	32 000,00 \$	0,00 \$	-	-	-	-	32 000,00 \$
Dennis M. Welvaert	32 250,00 \$	55 983,28 \$	-	-	-	-	88 233,28 \$
TOTAL	242 125,00 \$	698 388,02 \$	-	-	-	-	940 513,02 \$

¹ La colonne indique la valeur en dollars des UAD émis respectivement aux administrateurs au 31 décembre 2014. Les UAD, payées sur une base trimestrielle, sont en remplacement d'une portion des honoraires gagnés par l'administrateur indiqués à la colonne des honoraires basé soit sur (i) la décision du Conseil d'administration de payer un pourcentage de la rémunération des administrateurs en UAD au lieu d'un paiement comptant ou (ii) la décision de l'administrateur de recevoir un pourcentage de sa rémunération en UAD au lieu d'un paiement comptant.

² André Courville est devenu administrateur de la Société le 1^{er} juillet 2014.

³ Pierre Desjardins a cessé d'être un administrateur de la Société le 30 avril 2014.

⁴ Hubert Marleau a cessé d'agir comme administrateur le 30 avril 2014.

À l'exception de Richard G. Roy et Dennis M. Welvaert, aucun administrateur n'a touché de la Société une rémunération autre que celle divulguée dans le tableau ci-haut.

Richard G. Roy, président et chef de la direction, n'a touché aucune rémunération en qualité d'administrateur de Uni-Sélect. Toutefois, M. Roy a été rémunéré à titre de président et chef de la direction de la Société tel que décrit à la rubrique 9 | *Tableaux sommaires de la rémunération*.

Dennis M. Welvaert a reçu un montant de 100 000,00 \$ US en sa qualité de président et chef de l'exploitation de Uni-Select USA, inc., un poste qu'il a quitté en décembre 2014.

Le tableau suivant présente toutes les attributions d'UAD⁹ en cours pour chaque administrateur pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014 :

NOM	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS				ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS		
	TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS	DATE D'EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES	ACTIONS OU UNITÉS D' ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ¹	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES)
	(#)	(\$)	DATE	(\$)	(#)	(\$)	(\$)
James E. Buzzard	-	-	-	-	8 216,29	251 418,62	s.o.
Robert Chevrier	-	-	-	-	27 797,45	850 601,83	s.o.
André Courville	-	-	-	-	892,04	27 296,32	s.o.
Patricia Curadeau-Grou	-	-	-	-	5 739,66	175 633,72	s.o.
Pierre Desjardins	-	-	-	-	-	-	-
Jean Dulac	-	-	-	-	2 031,39	62 160,59	s.o.
John A. Hanna	-	-	-	-	9 016,45	275 903,26	s.o.
Richard L. Keister	-	-	-	-	3 600,45	110 173,62	s.o.
Hubert Marleau	-	-	-	-	-	-	-
Dennis M. Welvaert	-	-	-	-	2 790,38	85 385,65	s.o.

¹ Les UAD seront rachetées en vertu de certains événements de rachat. Le nombre de UAD est déterminé trimestriellement en divisant le total des honoraires gagnés durant le trimestre par le cours de clôture moyen des Actions transigées au TSX sur la période de cinq (5) jours précédant immédiatement le dernier jour de chaque trimestre.

La Société rembourse ses administrateurs pour leurs déplacements et autres dépenses qu'ils engagent pour participer au Conseil ou aux réunions des Comités. À part M. Roy, les administrateurs ne participent à aucun régime de pension de Uni-Sélect, ni ne reçoivent de rémunération à base d'actions à l'exception des UAD.

Les administrateurs sont couverts par une police d'assurance Administrateurs et Dirigeants. La prime de 101 823,29 \$ est payée par la Société.

⁹ Voir rubrique 8.6 *Rémunération directe – Incitatifs à court terme* pour tout détail additionnel au sujet du Régime d'unités d'actions différées.

6.5 | REGISTRE DE PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS

Le tableau qui suit détaille la présence de chaque administrateur aux réunions du Conseil et des comités tenues en 2014.

NOM	NOMBRE DE RÉUNIONS EN 2014 ET PRÉSENCE DES ADMINISTRATEURS			
	CONSEIL (7 RÉUNIONS)	COMITÉ D'AUDIT (4 RÉUNIONS)	RÉGIE D'ENTREPRISE (3 RÉUNIONS)	RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION (4 RÉUNIONS)
James E. Buzzard ¹	7/7	2/2	3/3	2/2
Robert Chevrier ²	7/7	2/4	3/3	3/4
André Courville ³	5/5	2/2	s.o.	s.o.
Patricia Curadeau-Grou ⁴	7/7	4/4	s.o.	2/2
Pierre Desjardins ⁵	2/2	s.o.	2/2	2/2
Jean Dulac	7/7	s.o.	s.o.	4/4
John A. Hanna	7/7	4/4	3/3	s.o.
Richard L. Keister ⁶	7/7	s.o.	1/1	4/4
Hubert Marleau ⁷	2/2	2/2	s.o.	s.o.
Richard G. Roy	7/7	s.o.	s.o.	s.o.
Dennis M. Welvaert	7/7	s.o.	3/3	4/4

¹ James E. Buzzard a cessé d'agir à titre de membre du Comité d'audit et a été nommé au Comité des ressources humaines et de la rémunération en avril 2014.

² Robert Chevrier est un membre d'office de tous les comités.

³ André Courville a été élu au Conseil et nommé au Comité d'audit le 1^{er} juillet 2014.

⁴ Patricia Curadeau-Grou a été nommée au Comité des ressources humaines et de la rémunération en avril 2014 à titre de présidente.

⁵ Pierre Desjardins a cessé d'être un administrateur de la Société en avril 2014.

⁶ Richard L. Keister a été nommé au Comité de régie d'entreprise en avril 2014.

⁷ Hubert Marleau a cessé d'agir à titre d'administrateur de la Société en avril 2014.

En 2014, l'ordre du jour de chaque rencontre régulièrement planifiée du Conseil ou d'un comité prévoyait une rencontre à huit clos, sans la présence des membres de la Direction de Uni-Sélect. En 2014, les administrateurs se sont rencontrés à huit clos, sans la présence des membres de la Direction, à toutes les rencontres régulières du Conseil. En fonction des exigences des membres, les rencontres des comités à huit clos étaient tenues selon les besoins.

6.6 | RELÈVE POUR LE CONSEIL ET GRILLE DE COMPÉTENCES

Le Comité de régie d'entreprise est responsable d'identifier et de recommander au Conseil des candidats pour élection ou réélection au Conseil ou pour combler tout poste vacant ou qui le deviendra sous peu. Lorsqu'il recommande au Conseil des candidats, le Comité considère notamment les facteurs suivants :

- 1 Les compétences et aptitudes jugées, dans son ensemble, nécessaires pour siéger sur le Conseil;
- 2 Les compétences et aptitudes individuelles du candidat;
- 3 La compatibilité de chaque candidat avec les autres membres du Conseil; et
- 4 Si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps à ses fonctions de membre du Conseil.

De plus, le jugement, l'indépendance, les aptitudes, la diversité, l'expérience avec des entreprises et autres organisations de dimension similaire, la complémentarité de l'expérience du candidat avec celle des autres membres du Conseil et à quel niveau le candidat est perçu comme un ajout souhaitable au Conseil et à ses comités sont des aspects qui sont également considérés. Le Comité de régie d'entreprise évalue aussi les exigences juridiques et réglementaires applicables à la Société en relation avec la composition du Conseil et de ses comités.

6.7 | DIVERSITÉ DU CONSEIL

Uni-Sélect reconnaît les avantages de la diversité pour la Société, et ceci, à tous les niveaux de ses opérations, y compris sur le Conseil et au niveau de la Direction. En ce qui a trait à la composition du Conseil, de façon générale le Comité de régie d'entreprise s'assure que le Conseil soit composé d'administrateurs évoluant dans des milieux distincts possédant les caractéristiques personnelles, les qualités ainsi que les compétences et l'expertise permettant de rehausser la valeur de la Société afin de permettre à chaque administrateur de s'acquitter de ses responsabilités inhérentes. Lors de la recherche d'un candidat pour un poste d'administrateur, le Comité évaluera la diversité du Conseil (incluant la diversité des sexes), l'éventail des compétences, des connaissances et d'expérience au sein du Conseil, l'indépendance des membres du Conseil et les besoins futurs de la Société. Cependant, la Société estime que les facteurs de diversité ne doivent pas outrepasser la promotion de candidats qui possèdent les compétences et talents requis, les connaissances et l'expérience à l'entreprise. Pour cette raison, quoique la diversité est valorisée, la Société n'a pas une politique écrite sur la représentation des femmes siégeant sur le Conseil et n'a pas fixé des objectifs de diversité spécifiques (y compris le respect de la diversité des sexes). Une femme siège sur le Conseil représentant 11,1 % des 9 administrateurs actuels.

Le tableau qui suit illustre les aptitudes et l'expérience des candidats du Conseil :

APTITUDES	DESCRIPTION	JAMES E. BUZZARD	ROBERT CHEVRIER	ANDRÉ COURVILLE	PATRICIA CURADEAU-GROU	JEAN DULAC	JEFFREY I. HALL	RICHARD L. KEISTER	RICHARD G. ROY	DENNIS M. WELVAERT
Cadre supérieur	Expérience en tant que président, chef de la direction ou membre de la haute direction d'une société publique ou d'une organisation d'envergure.	■	■		■		■	■	■	■
Gestion et leadership	Expérience pour définir l'orientation stratégique et pour stimuler la croissance d'une société.	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Développement des affaires / fusions & acquisitions / planification stratégique	Expérience de cadre ou de dirigeant avec la responsabilité d'identifier les opportunités de création de valeur.	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Connaissances financières	Expérience en comptabilité financière, en préparation de rapports et en financement, particulièrement en ce qui concerne les contrôles internes, les PCGR canadiens et les IFRS.		■	■	■	■	■		■	■
Régie d'entreprise	Expérience antérieure ou actuelle à titre de membre d'un Conseil d'une société canadienne (publique, privée ou à but non lucratif).	■	■	■	■	■	■		■	■
Connaissance de l'industrie automobile	Expertise dans l'exploitation, la direction, en matière de marketing ou de réglementation dans l'industrie des pièces d'automobiles.	■	■			■		■	■	■
Gestion du changement	Expérience comme leader de changements organisationnels d'une grande société ou d'une fusion importante.	■	■	■	■		■	■	■	■
Santé, sécurité et gestion environnementale	Compréhension de la réglementation touchant à la santé et sécurité en milieu de travail, l'environnement et les responsabilités sociales d'une entreprise.	■		■	■	■		■		■
Expérience globale	Expérience de cadre ou de dirigeant d'une société multinationale permettant une compréhension des défis liés aux différents types d'environnement culturel, politique ou au niveau de la réglementation.		■	■	■		■	■	■	■
Ressources humaines	Expérience comme cadre supérieur ou comme membre d'un comité de rémunération avec une compréhension de la rémunération, des avantages sociaux et des régimes de retraite, des lois et conventions ainsi qu'une expertise au niveau des programmes de rémunération des cadres supérieurs.	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Marketing	Expérience comme cadre supérieur dans un secteur de l'industrie où le programme de marketing visant les consommateurs est un élément critique.	■	■		■					■
Compétences juridiques	Expérience significative à titre de conseiller juridique interne ou privé.									
Évaluation du risque	Expérience de cadre ou de dirigeant pour la gestion et l'évaluation des différents risques auxquels une société est exposée.	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Immobilier	Expérience de cadre supérieur dans l'immobilier soit dans le secteur résidentiel, commercial, au développement ou en location.	■			■		■			
Développement durable	Compréhension des composantes d'une croissance saine et durable et leur contribution dans le succès corporatif.	■		■	■	■	■	■		■
Expérience commerciale générale	Expérience diversifiée dans le commerce et les affaires incluant les communications, le marketing, l'image, les systèmes commerciaux, les pratiques et améliorations.	■	■	■	■	■	■	■	■	■

ÂGE DE LA RETRAITE ET LIMITE DU TERME

En 2012, le Conseil a adopté une politique sur le mandat des administrateurs qui impose que la période durant laquelle un administrateur peut faire partie du conseil est limitée à 72 ans lors de l'élection aussi bien qu'à un terme maximal de 15 ans. Le Conseil peut, cependant, supprimer la limite d'âge pour les membres qui ont, lors de l'élection, dépassé l'âge de 61 ans.

Le tableau qui suit indique les dates probables pour la retraite des membres du Conseil de la Société sur la base de leur âge actuel et des comités sur lesquels ils agissent à titre d'administrateurs. M. Hanna se retirera avant l'Assemblée du 30 avril 2015.

ADMINISTRATEUR	ANNÉE DE LA RETRAITE	COMITÉS DU CONSEIL
James E. Buzzard	2024	Régie d'entreprise Ressources humaines et de la rémunération
Robert Chevrier	2016	Audit Régie d'entreprise Ressources humaines et de la rémunération
André Courville	2025	Audit
Patricia Curadeau-Grou	2027	Audit Ressources humaines et de la rémunération
Jean Dulac	2022	Ressources humaines et de la rémunération
John A. Hanna	2015	Audit Régie d'entreprise
Richard L. Keister	2018	Régie d'entreprise Ressources humaines et de la rémunération
Richard G. Roy	2023	-
Dennis M. Welvaert	2020	Régie d'entreprise Ressources humaines et de la rémunération

7 | HONORAIRES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

En 2014, la Société a retenu les services de Eckler et Towers Watson. Towers Watson est un cabinet-conseil qui fournit des avis indépendants sur la rémunération de la haute Direction, l'assurance groupe et les avantages sociaux. Eckler est une société d'experts-conseils en actuariat. Ils sont responsables pour la gestion sur une base annuelle du régime de pension de Uni-Sélect.

En 2012, Eckler avait reçu comme mandat d'émettre son avis et d'assister le Comité avec l'intégration de son nouveau programme de retraite pour les cadres supérieurs nommés après le 1^{er} juillet 2012.

Le tableau ci-dessous présente les honoraires payés par la Société pour les services rendus par Towers Watson et Eckler en 2014 (comparés à ceux de 2013) :

TYPE DU MANDAT	HONORAIRES PAYÉS À TOWERS WATSON & ECKLER POUR SERVICES RENDUS LIÉS À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	
	31 DÉCEMBRE 2014	31 DÉCEMBRE 2013
Rémunération et avantages des cadres supérieurs	3 141,79 \$	33 456,20 \$
Autres frais (Régime de retraite – Eckler)	18 165,00 \$	19 217,61 \$
Total	21 306,79 \$	52 673,81 \$

7.1 | RECRUTEMENT DES CADRES SUPÉRIEURS

La Société a pour objectif d'accroître la représentation des femmes parmi les cadres supérieurs mais considère que cet objectif ne doit pas supplanter la promotion de candidats apportant les compétences et talents recherchés, les connaissances et l'expérience à l'entreprise. Malgré le fait que la diversité est encouragée, la Société n'a pas de politique écrite visant la représentation des femmes au niveau de la direction et s'est abstenue d'établir des objectifs spécifiques de diversité. La Société s'efforce d'identifier un nombre accru de candidates qui rencontrent les différents critères de sélection.

Les femmes représentent 21 % de l'effectif de Uni-Sélect générant un réel potentiel pour le développement du leadership féminin. À ce jour, 3 femmes occupent des postes de cadres supérieurs au sein de la Société, représentant 8,8 % du total des cadres supérieurs de la Société.

8 | RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

La rédaction du rapport Rémunération – Discussion et Analyse (« RD&A ») est dirigée par le Comité des ressources humaines et de la rémunération (désigné « Comité » pour la présente rubrique 8).

8.1 | MANDAT DU COMITÉ

Le Comité aide le Conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités de gouvernance et de surveillance stratégique du capital humain de Uni-Sélect, y compris l'efficacité organisationnelle, le perfectionnement du leadership et la planification de la relève. Le Comité est également responsable de la conception et du fonctionnement des politiques et pratiques de rémunération au sein de Uni-Sélect en général, leur harmonisation avec la stratégie de Uni-Sélect de procurer un rendement constant et durable à long terme et de s'assurer que les programmes de rémunération de Uni-Sélect ne créent pas d'incitation à la prise de décisions pouvant mener à des risques indus.

PHILOSOPHIE, POLITIQUES ET RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION, Y COMPRIS LES RÉGIMES D'INTÉRESSEMENT À COURT ET À LONG TERMES	Le Comité examine, approuve et recommande au Conseil, en tenant compte des orientations de la Société, la stratégie en matière de rémunération des membres de la haute Direction à mettre en place. Le Comité administre ensuite les programmes de rémunération et d'avantages sociaux en fonction de la stratégie approuvée.
ÉVALUATION DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	<p>Sur une base annuelle, le Comité approuve l'ensemble de la rémunération du président et chef de la direction, évalue son rendement et fait des recommandations au Conseil portant sur sa rémunération.</p> <p>Le Comité, dans le cadre de son mandat, prend en compte le rendement de la Société, le rendement aux actionnaires et la rémunération offerte pour des postes comparables de d'autres sociétés.</p>
PLANIFICATION DE LA RELÈVE	Le Comité s'assure que le plan de relève officiel est remis périodiquement à jour pour le chef de la direction et les autres membres de la haute Direction.
CAISSES DE RETRAITE ET RÉGIMES DE RETRAITE DE UNI-SÉLECT	Le Comité s'assure d'être bien informé des rendements des placements, des risques importants de la structure de gouvernance des régimes de retraite de Uni-Sélect et des régimes de retraite connexes.
RISQUES LIÉS À LA RÉMUNÉRATION ET AUX RESSOURCES HUMAINES	Le Comité examine au moins une fois l'an l'ensemble des risques liés à la rémunération. Ceci inclut une revue de la philosophie de rémunération, des modalités de design des régimes d'intéressement, l'évaluation du rendement et la revue des différents éléments de gouvernance en place pour gérer la rémunération.
INDÉPENDANCE DU COMITÉ	La majorité des membres répondent aux normes d'indépendance approuvées par le Conseil.

8.2 | EXPERTISE DU COMITÉ

Les membres du Comité ont une expérience variée et la plupart d'entre eux ont une compréhension approfondie des principes qui sous-tendent les décisions et des politiques de rémunération des dirigeants, grâce, entre autres, à l'expérience acquise en tant que cadre supérieur de sociétés cotées en bourse ou en tant qu'ancien président et chef de la direction d'une entreprise cotée en bourse.

Ils ont donc acquis une excellente connaissance des sujets importants liés à la rémunération des cadres tels que l'examen des contrats de compensation, le leadership et la planification de la relève, l'élaboration de programmes incitatifs, l'analyse du marché de la compensation, l'analyse financière des régimes de rémunération, de l'administration des fonds de pension, des cadres réglementaires et la négociation des conditions d'emploi.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

La politique de rémunération des cadres supérieurs vise à attirer et à retenir des individus compétents et à motiver ceux-ci afin d'optimiser la création de valeur pour les actionnaires de la Société. La rémunération est conçue de façon à être compétitive, à stimuler un rendement des investissements et une croissance à long terme.

La politique de rémunération de la Société et les pratiques sont conçues afin de récompenser adéquatement les cadres supérieurs pour leurs services, et pour les encourager à établir des stratégies à court et long termes pour rehausser la valeur des actions et créer une richesse économique. La stratégie de la Société, par conséquent, place l'emphase sur les éléments de la rémunération liés à la performance, incluant la valeur de l'Action à travers l'octroi d'options sur actions.

RÉVISION DE LA STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

En 2012, Towers Watson, un bureau d'expert-conseil qui fournit des avis indépendants sur la rémunération de la haute Direction et des questions connexes liées à la gouvernance, avait été nommé par le Comité des ressources humaines et de la rémunération pour assister avec la révision de la structure de la rémunération des cadres supérieurs (la « **Révision 2012** »). La Révision 2012 englobait une analyse de la compétitivité du marché de la rémunération pour le chef de la direction, le chef de la direction financière ainsi que pour douze autres dirigeants et incluait tous les éléments faisant partie de la rémunération des cadres durant l'année 2011, avec l'objectif de faire tous les changements appropriés lors de l'établissement de la rémunération pour l'année 2012. Le Comité visait à mieux harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec la valeur de l'actionnariat.

Les pratiques de rémunération de la Société ont par conséquent été comparées à un groupe similaire approuvé par le Comité. Le groupe de référence est composé de 19 compagnies canadiennes et américaines (le « **Groupe de référence** ») se conformant à au moins un des critères suivants :

- 1 Entreprises opérant au sein de l'industrie des pièces pour automobiles (compétiteurs directs);
- 2 Entreprises exerçant leurs activités principalement dans le secteur de la distribution;
- 3 Entreprises possédant des caractéristiques communes (c'est-à-dire exploitant un grand nombre de magasins, gérant un large réseau de distribution ou générant une faible marge opérationnelle, etc.); et
- 4 Entreprises de dimension similaire.

Les données compilées du Groupe de référence sont utilisées uniquement pour comparer la rémunération des cadres supérieurs par rapport à ceux du Groupe de référence. Le Comité considère que cette comparaison est un facteur déterminant pour établir la rémunération.

GROUPE DE RÉFÉRENCE	
ÉTATS-UNIS	CANADA
Applied Industrial Technologies inc.	Société Canadian Tire Itée
Beacon Roofing Supply, inc.	Purolator inc.
Fastenal Company	Quincaillerie Richelieu Itée
Genuine Parts Company	Rona inc.
MSC Industrial Direct Co., inc.	Métaux Russel inc.
O'Reilly Automotive Stores, inc.	Superior Plus Corp.
The Pep Boys – Manny, Moe & Jack	Taiga Building Products Ltd.
Pool Corporation	UAP inc.
Watsco, inc.	Wajax Corporation
W.W. Grainger, inc.	

RÉVISION 2012 – RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS

En général, la rémunération des cadres supérieurs de Uni-Sélect a été jugée inférieure à la médiane du Groupe de référence en ce qui a trait à l'échelle de salaire et aux bonis ciblés, tout en étant bien au-dessus quant au régime de retraite. Chez Uni-Sélect, la prime liée au rendement est presque exclusivement remise en argent comparativement à celle du Groupe de référence qui est plus alignée avec la valeur des actionnaires. En conséquence, le

Comité a créé un programme de bonis afin d’harmoniser la rémunération des cadres supérieurs avec la valeur de l’Action.

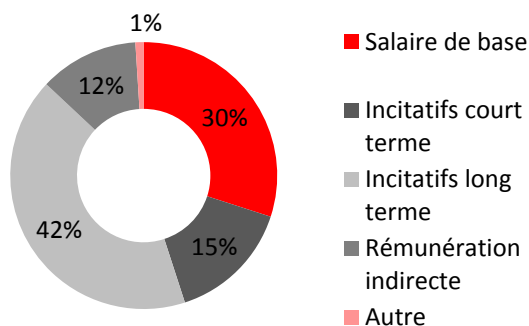
8.3 | SOMMAIRE DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES CADRES SUPÉRIEURS

Le tableau suivant présente les éléments clés de la rémunération des cadres supérieurs que ces éléments représentent soit une rémunération directe ou indirecte.

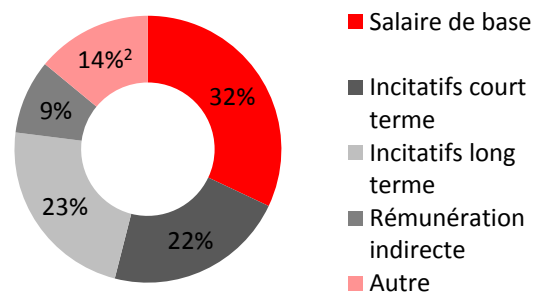
RÉMUNÉRATION DIRECTE			
COURT TERME		MOYEN/LONG TERME	
Salaire de base		Unité d’actions différées	Régime d’options
Bonification annuelle du groupe	Bonification annuelle individuelle	Unité d’actions de performance	
RÉMUNÉRATION INDIRECTE			
Assurance médicale de groupe et avantages sociaux		Régime de retraite	

À la suite des résultats de l’analyse du Groupe de référence, le Comité a recommandé d’aligner, en 2014, les salaires de base avec la médiane du Groupe de référence pour les nouveaux cadres supérieurs tout en demeurant sous la médiane pour les cadres supérieurs déjà en fonction qui ont décidé de conserver leur régime de retraite de cadres supérieurs existant. L’objectif du Comité est également de fournir une rémunération variable et des programmes de retraite au même niveau que ceux de nos compétiteurs directs et des organisations œuvrant dans des industries similaires, et de favoriser des bonis d’encouragement à long terme à base d’actions. Le Comité s’efforce de fournir un équilibre adéquat entre les composantes représentant la rémunération fixe et variable afin de mettre l’accent sur les éléments de rémunération liés à la performance et atteindre les objectifs de la politique de rémunération.

Composition de la rémunération 2014 du président



Composition de la rémunération 2014 des CSI¹



¹ Les cadres supérieurs identifiés ou les CSI sont mentionnés à la rubrique 8.4.

² 12,7 % du 14 % provient de la prime de signature prévue au contrat d’embauche de M. Buckley.

LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT LA PROPRIÉTÉ D' ACTIONS

Les intérêts des cadres supérieurs correspondent plus aux intérêts des actionnaires suite à la mise en place des exigences de la propriété d'actions. Au début de 2013, le Comité a adopté la Ligne directrice concernant la propriété d'actions (« **LDPA** »). Celle-ci exige des niveaux minimaux liés à la détention d'actions en fonction des postes et salaires des cadres supérieurs. Les cadres supérieurs doivent posséder des Actions ayant une valeur globale égale à :

- 1 Trois fois le salaire annuel de base pour le chef de la direction;
- 2 Deux fois le salaire annuel de base pour le chef de l'exploitation;
- 3 Une fois et demi le salaire annuel de base pour les présidents et chefs d'exploitation, le chef de la direction financière, les vice-présidents exécutifs ou les vice-présidents principaux des unités d'affaires; et
- 4 Une fois le salaire annuel de base pour les vice-présidents de la Société.

Il n'y a aucun délai pour rencontrer les objectifs de détention d'Actions. Cependant, jusqu'à ce que l'objectif de détention soit atteint, le cadre supérieur doit :

- i) conserver la propriété d'au moins 50 % du nombre d'Actions reçu (après les taxes), lorsqu'elles sont émises, de temps à autre, selon les termes du Régime d'options d'achat d'actions; et
- ii) doit convenir de recevoir pas moins que 20 % ou 30 % (voir rubrique 8.6) de la valeur du boni court terme octroyé en UAD.

La LDPA ne devrait pas s'appliquer aux cadres supérieurs dans les cas de départ à la retraite. De plus, les Actions détenues selon le registre ou dans un compte de courtage par un cadre supérieur et les UAD sont considérées comme propriété d'Actions. Dans le but d'établir les niveaux de propriété, le degré de conformité est calculé le 31 décembre de chaque année sur la base du prix de clôture des Actions pour la moyenne des cinq jours ouvrables précédents.

Au 28 février 2015, sauf pour MM. Roy et Mathieu, aucun de nos Cadres supérieurs identifiés (voir rubrique 8.4) n'avait atteint le niveau minimum selon la LDPA.

8.4 | CADRES SUPÉRIEURS IDENTIFIÉS

Le RD&A porte spécifiquement sur la rémunération payée aux cadres supérieurs ci-dessous (nommés également « **Cadres supérieurs identifiés** » ou « **CSI** ») pour l'exercice financier terminé le 31 décembre 2014. Les Cadres supérieurs identifiés incluent le chef de la direction, le chef de la direction financière et les trois dirigeants dont la rémunération globale est la plus élevée (excluant le régime de retraite). Les CSI sont :

- 1 Richard G. Roy, président et chef de la direction;
- 2 Denis Mathieu, vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction financière;
- 3 Henry L. Buckley, chef de l'exploitation;
- 4 Steven J. Arndt, président et chef de l'exploitation, FinishMaster, inc.; et
- 5 Gary O'Connor, président et chef de l'exploitation, Automotive Canada.

8.5 | RÉMUNÉRATION DIRECTE – SALAIRE DE BASE

La composante du salaire de base de la rémunération des CSI vise à refléter les salaires offerts pour des postes impliquant complexité et responsabilités similaires, niveau hiérarchique aussi bien que compétence et expérience. Le salaire de base de chaque CSI est revu annuellement. Le salaire de base est une rémunération qui ne fluctue pas en fonction de la performance de la Société ou du CSI et cette rémunération est payée tant que le CSI demeure à l'emploi de la Société. Chez Uni-Sélect, le salaire de base est généralement légèrement inférieur à la médiane du Groupe de référence.

8.6 | RÉMUNÉRATION DIRECTE – INCITATIFS À COURT TERME

BONIS ANNUELS

Le programme d'incitatifs à court terme comprend une bonification annuelle en fonction du niveau de réalisation des :

- 1 indicateurs financiers de la Société; et
- 2 objectifs spécifiques ou non-financiers.

Le programme d'incitatifs à court terme a comme objectif d'encourager l'atteinte des cibles de performance financière et récompense équitablement les cadres supérieurs qui se distinguent par leur contribution. Il assure un équilibre entre la performance individuelle, la performance financière et la rémunération ce qui permet une progression de la rémunération des cadres supérieurs selon le niveau d'atteinte des objectifs spécifiques.

	RICHARD G. ROY			HENRY L. BUCKLEY			DENIS MATHIEU STEVEN J. ARNDT GARY O'CONNOR		
	% du boni cible		% du boni maximum	% du boni cible		% du boni maximum	% du boni cible		% du boni maximum
Boni à court terme	Objectif financier	Objectif spécifique		Objectif financier	Objectif spécifique		Objectif financier	Objectif spécifique	
Total boni cible et boni maximum	80%	10%	150%	80%	10%	150%	50%	10%	100%
Portion différée du boni (UAD)	Report obligatoire de 30 % (20 % pour les cadres engagés avant le 1 ^{er} juillet 2012) du paiement du boni sous forme d'UAD dans la mesure où la détention minimum prévue au LDPA n'est pas atteinte.								
Programme incitatif à court terme Grille du paiement (2014)	La cible du BPA ¹ ajusté de 2,60 (excluant l'effet du taux de change), 30 % du BAI additionnel partagé entre les cadres supérieurs si la croissance du BPA ¹ ajusté se situe entre 24,6 % et 29,6 % et 50 % du BAI additionnel partagé entre les cadres supérieurs lorsque la croissance dépasse 29,7 % (sujet au maximum décrit plus haut).								
Incitatifs à long terme (comme un % du salaire de base)	-		-			-			
Options d'achat d'actions (acquisition : plus de 3 ans – terme de 7 ans)	60 %		- ²			32,5 %			
Unités d'actions de performance (acquisition : à la fin d'une période de 3 ans)	60 %		- ²			32,5 %			
Rendement des UAP	Rendement sur 3 ans de l'avoir moyen des actionnaires								
Ligne directrice pour la propriété des actions (multiple du salaire de base)	3,0x		2,0x			1,5x			

¹ Ces ajustements correspondent, entre autres, aux frais de fermeture et de cession de magasins, aux frais de restructuration et autres et aux frais non capitalisés liés au développement et au déploiement du progiciel de gestion intégré.

² En 2015, M. Buckley sera admissible aux Options d'achat d'actions et aux Unités d'actions de performance. Chacun de ces programmes représentent 50 % de son salaire de base.

BONIFICATION LIÉE AUX OBJECTIFS FINANCIERS

La bonification est basée sur l'atteinte des objectifs financiers annuels et permet aux cadres supérieurs de participer au succès financier de la Société. Le Conseil détermine annuellement une échelle et des paramètres de réalisation qui correspondent à une bonification établie en pourcentage du salaire de base, ainsi que le montant de la bonification qui serait payé à chaque cadre supérieur si l'objectif était dépassé.

Pour 2014, la performance au niveau financier était basée sur le niveau ciblé de réalisation du bénéfice par action ajusté¹⁰, excluant l'impact de la fluctuation du taux de change (« **BPA ajusté** »). Sous le programme d'incitatifs à court terme, une bonification en fonction de l'objectif financier peut seulement être payée si le BPA ajusté ciblé est atteint. Ce programme est conçu afin d'encourager les cadres supérieurs de Uni-Sélect à accroître la profitabilité et la croissance de la Société.

Sous le programme d'incitatifs à court terme 2014, le Conseil d'administration a établi le BPA ajusté à 9,7 % supérieur à celui de l'année précédente afin de permettre le paiement du boni en fonction de l'objectif financier.

¹⁰ Ces ajustements correspondent, entre autres, aux frais de fermeture et de cession de magasins, aux frais de restructuration et autres et aux frais non capitalisés liés au développement et au déploiement du progiciel de gestion intégré.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Un second élément de la bonification des cadres supérieurs dépend de l'atteinte, par le cadre, d'objectifs individuels ou divisionnaires, ou de mesures non-financières. Un objectif spécifique peut ne pas être atteint ou l'être partiellement ou totalement. La bonification allouée varie de 0 % à 10 % du salaire de base des cadres supérieurs en fonction de la nature de l'objectif, de son impact sur la Société et des opérations sur lesquelles le cadre a une influence et tout objectif que le Conseil désire promouvoir.

PROGRAMME D'UNITÉS D' ACTIONS DIFFÉRÉES

Afin d'aligner les intérêts des cadres supérieurs avec ceux des actionnaires, le Comité a adopté une politique au début de 2013 qui exige des niveaux minimaux pour la détention d'Actions en fonction de chaque poste et salaire des cadres supérieurs. Jusqu'à ce que les objectifs de détention d'Actions soient atteints, tels que décrits dans le LDPA (voir la rubrique 8.3 | *Sommaire des éléments de la rémunération des cadres supérieurs*), les Cadres supérieurs désignés (« **Participant** ») doivent convenir de recevoir un pourcentage de la valeur du boni à court terme en Unités d'actions différées (« **UAD** ») selon le Programme d'unités d'actions différées (« **Programme UAD** »). Le LDPA ne s'applique pas au cadre supérieur dans le cas de sa retraite.

Le Programme UAD est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 pour les cadres supérieurs.

VALEUR DU BONI COURT TERME OCTROYÉ EN UAD jusqu'au moment où les exigences de détention minimale soient atteintes	
Cadres supérieurs nommés avant le 1 ^{er} juillet 2012	Cadres supérieurs nommés le ou après le 1 ^{er} juillet 2012
Au moins 20% du boni court terme	Au moins 30% du boni court terme

MÉTHODE DE CALCUL – NOMBRE DE UAD	
Portion de bonification à court terme choisie par le cadre supérieur à être octroyée en UAD	= Nombre de UAD
Valeur des UAD ¹	

¹ La valeur des UAD correspondant au cours de clôture moyen des actions transigées à la TSX sur la période de cinq (5) jours précédant la date de la rencontre du Conseil durant laquelle les bonis à court terme sont approuvés.

Dans la mesure où un dividende en espèces est payé sur les Actions, les Participants seront crédités d'équivalents de dividendes en vertu du nombre de UAD détenues à la date où ce dividende est payé par la Société. Ces équivalents de dividendes devront être convertis en UAD additionnelles (incluant les fractions de UAD sur la base de la Valeur UAD à la date à laquelle ce dividende est payé).

RACHAT DES UAD

Les UAD devront être rachetées par la Société :

- 1 dès que possible lors de (i) la fin des fonctions d'un cadre, (ii) la fin du Programme UAD en cas de changement de contrôle, (iii) la fin du Programme UAD à l'égard de tous les cadres supérieurs américains affectés par ce changement de contrôle;
- 2 dans les 90 jours du décès du cadre supérieur; ou
- 3 à l'intérieur d'une période d'un an immédiatement suivant la retraite d'un cadre supérieur.

(Chacun de ces événements est désigné « **Événement de rachat** » et chacune des dates est désignée « **Date de rachat** »).

Seulement lors d'un Événement de rachat, la Société remettra une somme en espèces égale à la Valeur des UAD à la Date de rachat de toutes, les UAD détenues par le cadre supérieur, moins les taxes applicables. Les UAD détenues ou créditées au compte de ce cadre supérieur n'accordent aucun droit autre que le droit de recevoir le montant en espèces et ces UAD seront automatiquement annulées suite au paiement complet de cette somme.

8.7 | RÉMUNÉRATION DIRECTE – INCITATIFS À LONG TERME

Présentement, Uni-Sélect offre trois programmes d'incitatifs à long terme, soit :

- 1 Le régime d'options d'achat d'actions;
- 2 Le programme d'unités de performance (« **Programme PUP** »); et
- 3 Le programme d'unités d'actions de performance (« **Programme UAP** »).

Le Programme PUP et le Programme UAP étaient en période de transition. Sous le Programme PUP, les dernières unités de performance différées ont été octroyées aux cadres supérieurs pour la période 2012-2013-2014. Cette période est la dernière des cycles de trois ans du Programme PUP. Le nouveau Programme UAP est utilisée pour l'octroi des Unités d'actions de Performance (« **UAP** ») pour les cycles de trois ans débutant avec la période 2013-2014-2015. À la fin de la période de transition, soit à la fin de 2014, le Programme PUP a cessé d'être en vigueur et a été remplacé par le Programme UAP.

Débutant en 2013, 50 % des incitatifs à long terme émanant du Programme PUP pour les cadres supérieurs ont été transférés dans le Régime d'options et l'autre portion de 50 % dans le Programme d'unités d'actions de performance.

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Le régime d'options d'achat d'Actions a été adopté et est entré en vigueur initialement le 30 septembre 1985. Il a depuis lors été modifié à plusieurs reprises, notamment lors de l'Assemblée annuelle des actionnaires de la Société tenue le 8 mai 2012.

Le Régime d'options attribue aux cadres et dirigeants de la Société (« **Titulaire d'options** ») des options lui permettant d'acheter des actions directement de la Société.

Les options sont accordées aux cadres supérieurs de la Société comme incitatifs pour attirer et retenir des individus expérimentés et compétents.

OBJECTIFS DU RÉGIME D'OPTIONS

- 1** Pour encourager la productivité des cadres et dirigeants et ainsi favoriser le développement et la croissance de la Société;
- 2** Pour permettre à la Société de retenir et d'attirer des cadres supérieurs expérimentés et compétents.

GESTION DU RÉGIME D'OPTIONS

La gestion du Régime d'options relève du Conseil ou d'un Comité. Le Conseil ou le Comité, selon le cas, possède tous les pouvoirs relativement à l'interprétation et à l'application du Régime d'options, de ses dispositions et de ses objectifs. Le Conseil ou le Comité peut adopter toute mesure jugée nécessaire ou souhaitable pour la gestion du Régime d'options.

- Le Conseil désigne de temps à autre les Titulaires d'options ainsi que le nombre d'actions qui doivent faire l'objet d'une option.
- Toutes les options doivent être attribuées conformément aux exigences de la TSX.
- Le nombre d'actions qui peuvent être émises à l'exercice d'options ne peut dépasser 1 700 000 Actions, représentant approximativement 8 % de toutes les Actions en circulation à la date des présentes, sous réserve d'un rajustement conformément au Régime d'options, ou un nombre supérieur que le Conseil peut approuver par voie de résolution, sous réserve des dispositions de modification du Régime d'options (incluant l'approbation des actionnaires).
- Toutes les Actions visées par des options qui ont expiré, sans avoir été exercées, peuvent ultérieurement être de nouveau attribuées aux termes du Régime d'options.
- Le Titulaire d'options ne peut détenir des options visant plus de 5 % des Actions en circulation. Le nombre global d'Actions pouvant être émises à des initiés de la Société aux termes du Régime d'options ou de quelque autre mécanisme de rémunération en Actions de la Société, à quelque moment, ne peut dépasser 10 % du nombre total des Actions émises et en circulation. De plus, le nombre global d'Actions émises à des initiés de la Société, dans quelque période d'un an, ne peut dépasser 10 % du nombre total des Actions émises et en circulation, tandis que le nombre maximal d'Actions pouvant être émises à un même initié aux termes du Régime d'options ou de quelque autre mécanisme de rémunération en Actions (au sens du Régime d'options) dans une période d'un an ne peut dépasser 5 % du nombre d'Actions en circulation.

PRIX D'EXERCICE PAR ACTION

Le prix d'exercice par Action correspond au cours de clôture moyen des Actions à la TSX sur la période de cinq (5) jours de séance qui précède la date d'attribution des options.

OPTIONS ACQUISES

Les options sont acquises par tranches de 25 % du nombre d'actions attribuées à chaque période de 12 mois consécutifs, la première période commençant à la date d'attribution des options.

Le Titulaire d'options qui n'a pas exercé son option dans la période de douze (12) mois commençant à la date de sa retraite à l'âge de la retraite (au sens du Régime d'options) peut bénéficier d'une accélération du terme. Le cas échéant, la période d'exercice de toutes les options qu'il détient est devancée et toutes les options qu'il détient alors deviennent entièrement acquises et les droits y afférents acquis au premier anniversaire de la date de sa retraite.

Un mécanisme d'exercice « sans décaissement » permet également au Titulaire d'options de demander à la Société de vendre les actions visées par ses options pour son compte et de conserver un montant correspondant au prix d'exercice des options et de lui verser la différence, déduction faite des retenues fiscales applicables.

EXERCICE ET ACQUISITION DES OPTIONS

Le Conseil d'administration ou le Comité fixe la période d'exercice d'une option et d'acquisition des options qui, sous réserve des dispositions du Régime d'options, ne peut commencer avant la date d'attribution de l'option et ne peut dépasser sept (7) ans.

Si la date d'expiration d'une option survient pendant une période d'interdiction d'opérations ou dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'expiration d'une période d'interdiction d'opérations, la date d'expiration de cette option ou de la partie non exercée de celle-ci sera reportée dix (10) jours ouvrables après l'expiration de la période d'interdiction d'opérations.

Pour l'application du Régime d'options, « période d'interdiction d'opérations » s'entend de quelque période au cours de laquelle une politique de la Société interdit à un Titulaire d'option d'exercer une option. Le Titulaire d'option ne peut céder aucune option ni aucune participation dans celle-ci, sauf par testament ou aux termes du droit successoral ou à des fins de règlement de succession.

En cas de cessation de l'emploi du Titulaire d'option au sein de la Société pour fraude, faute intentionnelle ou acte de négligence, les options alors en cours expirent et tous les droits en découlant prennent fin à la date de ce congédiement.

En cas de cessation d'emploi (sauf pour les motifs susmentionnés) ou de départ volontaire ou démission du Titulaire d'options de son emploi au sein de la Société, ou de l'une de ses filiales ou d'une société membre du groupe de la Société au sens de la *Loi sur les valeurs mobilières* (Québec), selon le cas, les options alors en cours expirent le 90^e jour qui suit cette cessation d'emploi ou démission ou ce départ volontaire ou une date ultérieure que le Conseil d'administration ou le Comité peut fixer (mais dans tous les cas au plus tard à la date d'expiration initialement fixée par le Conseil d'administration ou le Comité).

Si le Titulaire d'options prend sa retraite à l'âge de la retraite (au sens du Régime d'options), les options alors en cours expirent 14 mois après la date de sa retraite ou à une date ultérieure que le Conseil d'administration ou le Comité peut fixer (mais dans tous les cas au plus tard à la date d'expiration initialement fixée par le Conseil d'administration ou le Comité).

Également, si un Titulaire d'options décède, soit avant ou après la retraite, le délai d'option pour les options alors en circulation expirerait 12 mois après la date du décès (mais tout en respectant la date d'expiration initialement établie par le Conseil ou le Comité).

Finalement, à moins que le Conseil ou le Comité n'en décide autrement, dans le cas d'un Titulaire d'options avec moins d'un an de service au sein de la Société à la date d'octroi de l'option, le délai d'option ne commencerait qu'au premier anniversaire d'emploi, et si cet emploi prenait fin avant ce premier anniversaire pour tout motif autre que le décès, le délai d'option expirerait à la date de terminaison de l'emploi. Le Titulaire d'options est déchu de tous les droits en vertu d'une option s'il n'a pas exercé cette option avant la date d'expiration ou si la durée de l'option n'a pas commencé avant la date de son décès ou de la cessation de son emploi au sein de la Société.

MODIFICATION OU INTERRUPTION DU RÉGIME D'OPTIONS

Sous réserve de l'approbation préalable de la TSX et de quelque autre organisme de réglementation exigeant une approbation analogue, le Conseil d'administration peut, à tout moment et de temps à autre, modifier, interrompre ou dissoudre le Régime d'options, en totalité ou en partie sans l'approbation des porteurs d'Actions en circulation (sous réserve des éléments devant spécifiquement requérir l'approbation des porteurs d'Actions en circulation tel que décrit ci-dessous), pour entre autres :

- 1** apporter des modifications au Régime d'options pour quelque motif que ce soit, incluant : a) modifier les conditions d'attribution et d'exercice des options, y compris, notamment les dispositions relatives au prix d'exercice, à l'acquisition, à la date d'expiration, à la cession et aux rajustements à effectuer conformément au Régime d'options, étant entendu que le Conseil ne peut réduire le prix d'exercice des options déjà attribuées; b) apporter au Régime d'options les compléments, suppressions ou modifications nécessaires à l'observation de la législation applicable ou des exigences de quelque autorité de réglementation ou Bourse de valeurs; c) corriger quelque ambiguïté, disposition incorrecte, erreur ou omission dans le Régime d'options; et d) modifier les dispositions relatives à l'administration du Régime d'options. Il est entendu qu'une telle modification, interruption ou dissolution du Régime d'options par voie d'une décision du Conseil ne peut, sans le consentement des Titulaires d'options à qui des options ont jusqu'alors été attribuées, porter atteinte aux droits de ces Titulaires d'options; ou
- 2** apporter des modifications à toute condition d'une option en cours du moment que les conditions suivantes soient réunies : a) l'approbation requise de quelque autorité de réglementation ou Bourse de valeurs est obtenue; b) si les modifications devaient donner lieu à une réduction du prix d'exercice pour les options non encore attribuées ou à un report de la date d'expiration des options attribuées à des initiés, sauf de la manière permise au Régime d'options, l'approbation des porteurs d'une majorité des Actions présents et votant en personne ou par procuration à une Assemblée des actionnaires de la Société doit être obtenue; c) le Conseil d'administration aurait eu le pouvoir d'attribuer initialement l'option aux termes des conditions ainsi modifiées; et

d) le consentement réel ou réputé du Titulaire d'options est obtenu si la modification porte sensiblement atteinte à ses droits.

Nonobstant ce qui précède, le Conseil d'administration ne peut, sans l'approbation des porteurs d'une majorité des Actions présents et votant en personne ou par procuration à une Assemblée des actionnaires de la Société, modifier le Régime d'options à l'une ou l'autre des fins suivantes :

- 1 augmenter sensiblement l'avantage revenant aux Titulaires d'options aux termes du Régime d'options;
- 2 modifier les exigences d'admissibilité à la participation au Régime d'options;
- 3 augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises aux termes d'options attribuées dans le cadre du Régime d'options;
- 4 réduire le prix d'exercice des options à un prix inférieur à celui fixé selon la méthode prévue au Régime d'options ou annuler et réémettre des options;
- 5 réduire le prix d'exercice des options à l'avantage d'un initié;
- 6 reporter la date d'expiration des options à l'avantage d'un initié;
- 7 permettre que des administrateurs qui ne sont pas des employés puissent bénéficier d'options sur une base discrétionnaire ou modifier les restrictions établies portant sur la participation d'administrateurs non employés;
- 8 augmenter le nombre maximal d'actions pouvant être émises conformément au Régime d'options;
- 9 autoriser la cession ou le transfert d'options attribuées dans le cadre du Régime d'options autrement que par testament, ou autrement qu'en vertu du droit successoral ou qu'à des fins de règlement de succession; et
- 10 modifier les dispositions de la présente modification au Régime d'options.

PROGRAMME D'UNITÉS DE PERFORMANCE

Les cadres supérieurs de Uni-Sélect participaient au Programme PUP. Le Programme PUP a été mis en place pour permettre aux cadres supérieurs de participer au succès à long terme de la Société et les inciter à demeurer à son emploi. Le montant des paiements aux participants était établi selon une formule mathématique qui ne laissait pas place à une attribution subjective à moins que le Conseil n'en décide autrement. Le Programme PUP n'offrait ni droit de vote ni de participation aux profits. Les cadres supérieurs qui participaient au Programme PUP étaient ceux qui avaient une influence directe sur les résultats à long terme de la Société. Ils étaient nommés participants au programme par le Conseil, sur recommandation du Comité. Le Programme PUP avait une forte corrélation à la performance financière de la Société et alliait la rémunération des cadres supérieurs à cette performance.

Le Programme d'unités de performance a été remplacé par le Programme d'unités d'actions de performance. Les dernières unités sous le Programme PUP ont été accordées en 2012. Ces unités ont expiré en 2014.

Chaque participant au Programme PUP recevait un nombre d'unités établi selon une formule qui prenait en considération leur salaire de base et leur niveau hiérarchique; 4 niveaux hiérarchiques déterminaient le nombre d'unités octroyées qui variait de 0,25 pour un employé clé à 1,00 pour le président et chef de la direction.

Chaque unité PUP avait une valeur de base de 100 \$ (« **Valeur de base** »), bonifiée ou diminuée par le rendement sur l'avoir moyen des actionnaires par cycle (« **Rendement sur l'avoir moyen des actionnaires**» ou « **RAMA** »). Chaque cycle était consécutif et rotatif et avait une durée de trois ans (« **Cycles mobiles** ») de sorte qu'un nouveau cycle commençait à chaque année.

RENDEMENT SUR L'AVOIR MOYEN DES ACTIONNAIRES (RAMA)

Rendement, à la date à laquelle chaque unité PUP est octroyée par le Conseil, des obligations du Canada + 9 %¹ émises pour un terme de 10 ans

¹ Est le taux excédant le taux de rendement d'un placement sécuritaire, au moment où le Programme PUP était lancé.

En 2014, la dernière année du programme PUP (Unité PUP octroyées en 2012 pour la période de 2012-2013-2014), le Conseil d'administration avait recommandé d'aligner l'objectif financier à être atteint avec l'objectif financier 2014 de la Société. Conséquemment, pour permettre un paiement pour le cycle de trois ans se terminant en 2014, le Conseil d'administration avait établi la cible du BPA ajusté¹¹ (excluant l'effet du taux de change) à un minimum de 9,7 % supérieur à celui de l'année précédente. Au cas où les BPA ajusté enregistrés dépassaient le 9,7 % supérieur à l'année précédente, le versement des PUP se faisait fait selon l'échelle.

Sauf pour la retraite ou le décès, un participant au Programme PUP ne recevait aucun paiement en sa qualité de détenteur d'unités avant que le cycle de trois ans n'était écoulé. Le paiement sous le Programme PUP était conditionnel à ce que le titulaire soit un employé de la Société.

PROGRAMME D'UNITÉS D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Le Programme UAP est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013 et ce, en remplacement du Programme PUP, tel que mentionné précédemment.

OBJECTIFS DU PROGRAMME UAP

- 1 Pour encourager la rétention des cadres supérieurs (un « **Titulaire d'unités** »);
- 2 Pour trouver un équilibre entre la rémunération de la performance et la réalisation du plan stratégique de la Société;
- 3 Pour stimuler les cadres supérieurs à créer de la valeur économique pour les actionnaires de la Société; et

Le Programme UAP est une méthode de paiement pour cadres supérieurs si certains critères de performance sont rencontrés. La valeur de ces unités fluctue avec le marché. Elles sont rachetées à la fin de chaque période de performance qui s'étend sur 3 ans.

¹¹ Ces ajustements correspondent, entre autres, aux frais de fermeture et de cession de magasins, aux frais de restructuration et autres et aux frais non capitalisés liés au développement et au déploiement du progiciel de gestion intégré.

4 Pour aligner les intérêts des cadres supérieurs avec celui des actionnaires.

GESTION DU PROGRAMME UAP

La gestion du Programme UAP relève du Conseil.

- Les Titulaires d'unités du Programme UAP sont nommés par le Conseil de temps à autre.
- Le Conseil octroie des UAP annuellement au cours du dernier trimestre de l'année pour les trois (3) années consécutives commençant le mois de janvier suivant (« **Période de performance** »).
- Le Conseil établit l'objectif de performance applicable aux UAP.
- Le Programme UAP ne confère aucun droit d'actionnaire.

ATTRIBUTION ANNUELLE DES UAP

MÉTHODE DE CALCUL – NOMBRE DE UAP		
Salaire de base du titulaire	X	Pourcentage ciblé ¹

Valeur UAP ²		

¹ Le pourcentage ciblé pour les CSI sont: Richard G. Roy 60 % (68,5 % pour 2015), Henry L. Buckley s.o.³ (50 % pour 2015), Denis Mathieu, Gary O'Connor et Steven J. Arndt 32,5 % (37,5 % pour 2015).

² Le cours de clôture moyen des actions à la TSX sur la période des cinq (5) jours de transactions précédant la date de l'octroi des UAP.

³ M. Buckley a été nommé Chef de l'exploitation en date du 8 septembre 2014 et n'est devenu admissible au programme UAP qu'à partir de 2015.

OBJECTIF DE PERFORMANCE APPLICABLE AUX UAP

Le Conseil établit l'objectif de performance (rendement sur capitaux) applicable aux UAP.

CALCUL DE L'OBJECTIF DE PERFORMANCE		
Le taux du marché des Obligations d'épargne du Canada (terme de 10 ans) pour le mois de novembre précédant immédiatement le début de la Période de performance	+	9 %

Le pourcentage attribué au Rendement sur capitaux obtenu par la Société durant la Période de performance applicable à chaque UAP (« **Pourcentage de performance** ») représente 100 % lorsque l'Objectif de performance est rencontré, un pourcentage moins élevé lorsque la Société n'atteint pas cet Objectif de performance et excède 100 % dans l'éventualité où cet Objectif de performance est dépassé.

RACHAT DES UAP

Les UAP sont rachetés par la Société lors d'un des événements suivants (« **Événement de rachat** ») à la date prévue ci-dessous (« **Date de rachat** ») :

- 1 Dès que possible lors (i) d'un changement de contrôle, (ii) de la fin du Programme UAP à l'égard des Titulaires d'unités américains affectés par ce changement de contrôle et la réglementation sous-jacente; (iii) à la fin de chaque Période de performance; ou
- 2 Dans les 90 jours d'un des Événements de rachat ci-dessous qui survient au plus tard le 1^{er} juillet d'une année régime ou 90 jours suivant la fin d'une année régime si

L'Événement de rachat survient après le 1^{er} juillet : l'invalidité d'un cadre supérieur devient une invalidité totale en vertu des dispositions prévues à la couverture d'assurance groupe de la Société, au décès du cadre supérieur et à la retraite d'un cadre supérieur.

Lors de l'Événement de rachat et à la Date du rachat, la Société remet ou s'assure du versement au Titulaire d'unités (ou sa succession) une somme en espèces représentant le nombre de UAP détenues multiplié par le Pourcentage de performance multiplié par la Valeur UAP à la Date de rachat, le tout moins les retenues à la source applicables.

Si l'Événement de rachat survient à un moment autre que le dernier jour de l'année du programme, le nombre de UAP du Titulaire d'unités sera calculé au pro rata (i) du nombre d'années complétées pour chaque Période de performance et (ii) pour les années incomplètes du programme pendant la Période de performance, le total des jours du début de l'année du programme incomplète à la Date de rachat divisé par 365. Nonobstant ce qui précède, tout bénéfice payable à un Titulaire d'unités américain qui est un employé déterminé devra être reporté et selon les exigences du Code article 409A et des présentes exigences, selon la nécessité, excepté qu'en aucun cas le paiement découlant du rachat des unités ne doit être reporté au-delà de la fin de l'année civile suivant l'année de retraite ou de terminaison.

Lors d'un Événement de rachat pour un Titulaire d'unités particulier, les UAP détenues de ce Titulaire d'unités ne lui accordent aucun droit autre que le droit de recevoir le montant déterminé en espèces, et ces UAP seront automatiquement annulées suite au paiement de ce montant. Sauf dans le cas d'un Événement de rachat, toute UAP qui n'est pas acquise étant donné que le Titulaire d'unités n'est plus un employé de la Société à la Date de rachat, est alors annulée. À la fin de son emploi, un cadre supérieur perd les droits aux UAP non acquises.

MODIFICATION ET TERMINAISON DU PROGRAMME UAP

Le Programme UAP peut être amendé ou terminé (incluant, sans s'y limiter, à la suspension ou à la limitation du droit d'un cadre supérieur à choisir de participer au programme) en tout temps et de temps en temps par le Conseil sujet à ce que cet amendement ou terminaison ne contrevienne, de quelque manière que ce soit, aux droits des cadres supérieurs en vertu des UAP précédemment créditées au compte d'un cadre supérieur. Lorsque le régime est terminé, les UAP demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'un Événement de rachat se produise, à moins qu'un changement de contrôle survienne et que le Conseil détermine, en toute bonne foi, en terminant le UAP en raison du changement de contrôle, qu'il ne serait pas approprié que les UAP demeurent en vigueur, et leur terminaison constituerait un Événement de rachat.

8.8 | RÉMUNÉRATION INDIRECTE

RÉGIME DE RETRAITE

La Société offre des avantages de retraite à ses employés canadiens par le biais d'un régime de retraite de base (régime à prestations déterminées), un régime de retraite enregistré pour les cadres supérieurs et un régime de retraite non-enregistré additionnel pour certains cadres supérieurs.

RÉGIME DE RETRAITE	
Cadres supérieurs qui ont adhéré au régime avant le 1 ^{er} juillet 2012	Cadres supérieurs qui ont adhéré au régime le ou après le 1 ^{er} juillet 2012
<ul style="list-style-type: none"> • Régime enregistré à prestations déterminées • Régime non-enregistré additionnel à prestations déterminées 	<ul style="list-style-type: none"> • Régime enregistré à cotisations déterminées • Régime non-enregistré à cotisations déterminées

Les prestations annuelles payables des régimes à prestations déterminées sont basées sur le salaire final moyen du cadres supérieur en fin d'année ainsi que sur les projections de service; afin de déterminer le montant annuel payable en fin d'année, nous présumons que le cadre supérieur satisfera aux conditions d'acquisition sous le régime additionnel (i.e. que le cadre supérieur aura atteint au moins l'âge de 55 ans et aura complété au moins cinq (5) années de service lors de la retraite). Les hypothèses utilisées pour la préparation de l'information présentée dans le tableau de la rubrique 9.7 sont identiques à celles utilisées pour calculer les obligations accumulées au 31 décembre 2014 reflétées dans les États financiers vérifiés pour l'exercice se terminant à cette même date. Ces hypothèses incluent une majoration estimée du salaire annuel de l'ordre de 3,50 % par année et un taux d'actualisation de 4,05 % par année. En vertu des régimes de retraite à prestations déterminées offerts aux cadres supérieurs ayant été adhéré avant le 1^{er} juillet 2012, chaque CSI peut recevoir des prestations complètes, sans réduction actuarielle, une fois atteint l'âge de 60 ans. Les prestations de retraite indiquées dans le tableau de la rubrique 9.7 | *Tableau des valeurs du régime de retraite* incluent l'ensemble des bénéfices sous le régime de base, le régime enregistré pour les cadres supérieurs et le régime additionnel.

Si un changement de contrôle de la Société survenait, toutes les prestations accumulées aux bénéficiaires de ces régimes en regard de l'année de service créditée jusqu'à la date du changement de contrôle deviendraient complètement acquises.

Les employés de la Société qui travaillent aux États-Unis participent à un régime enregistré en vertu des lois fiscales américaines et connu sous le vocable 401(k) (« **Régime 401(k)** »). Le Régime 401(k) permet au participant d'épargner pour la retraite et de différer l'impôt sur les revenus provenant du capital souscrit au Régime 401(k). La Société souscrit au Régime 401(k) de chaque employé admissible une somme représentant 50% à celle contribué par le cadre supérieur jusqu'à concurrence de 3 % de son salaire de base. Les cadres supérieurs participent à un régime supplémentaire de retraite pour lequel la Société souscrit une somme égale à celle contribué par le cadre supérieur jusqu'à un total maximum de 15 000 \$US.

Les Cadres supérieurs désignés de Uni-Select USA, inc. et FinishMaster, inc. participent à un programme défini de contributions non-qualifiées fournissant les contributions annuelles de la Société jusqu'à concurrence de 10 % du salaire de base, incluant toute contribution faite par la Société à tout autre régime de retraite d'entreprise.

Ceci exclu tout cadre supérieur enregistré aux régimes à prestations déterminées. À cet effet, un niveau additionnel a été ajouté au régime de rémunération différé (« **Régime de rémunération différée** ») avec les principales dispositions suivantes :

- 1 Dès que possible après la fin d'une année régime, une contribution spéciale de la Société (« **Contribution SERP** ») sera faite au second niveau du Régime de rémunération différée au bénéfice de chaque cadre couvert. Cette contribution SERP sera égale à 10 % du salaire de base du cadre supérieur pour l'année régime, moins toute contribution de la Société faite au bénéfice du cadre supérieur durant cette

- période, soit sous le Régime 401(k) pour Uni-Select USA, inc. et le premier niveau du Régime de rémunération différée.
- 2 Comme c'est le cas pour toute autre contribution au Régime de rémunération différée par Société, les contributions SERP seront créditées à un compte hypothétique établi au nom du participant et le compte sera crédité avec les revenus de placement sur la base d'une ou plus des options d'investissement hypothétiques disponibles sous le Régime, tel que sélectionné de temps à autre par le cadre participant.
 - 3 Dans les 30 jours avant de devenir admissible à participer au volet SERP du Régime, le cadre pourra faire une sélection et choisir la forme de paiement pour les bénéficiaires à être payés à la retraite; les options offertes seront soit un paiement forfaitaire ou un paiement des valeurs accumulées des Contributions SERP sur une période fixe (5 ans ou 10 ans).
 - 4 Dès l'âge de 55 ans, les Contributions SERP accumulées auront été complètement acquises; aucune acquisition ne sera accordée à la terminaison de l'emploi avant l'âge de 55 ans, à moins que la terminaison ait été initiée par la Société.
 - 5 Dans le cas d'un décès avant la distribution complète des prestations acquises, l'accumulation investie des Contributions SERP avec les revenus de placement seront payables en un paiement forfaitaire au bénéficiaire désigné.
 - 6 Advenant un changement de contrôle de la Société, l'accumulation des Contributions SERP avec les revenus de placement deviendront entièrement acquises au participant.

ASSURANCE MÉDICALE DE GROUPE ET AVANTAGES SOCIAUX

Les cadres supérieurs de la Société bénéficient, au même titre que les autres employés, d'une couverture pour les assurances personnelles (médical¹², dentaire, assurance invalidité long terme, assurance vie, d'un bilan de santé annuel), de privilèges pour l'achat de pièces distribuées par la Société et destinées à un usage personnel et des autres avantages sociaux offerts par la Société à ses employés.

8.9 | ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

Le Comité fait les recommandations au Conseil sur la rémunération des cadres supérieurs de Uni-Sélect, soumet les objectifs du programme d'incitatifs à court et à long termes, c'est-à-dire financier et spécifique, et approuve l'évaluation soumise de la performance de chaque CSI. Le Conseil est l'autorité ultime en matière de rémunération des CSI de Uni-Sélect et des changements à la politique de rémunération.

Le président et chef de la direction soumet les objectifs qu'il prévoit réaliser et sur la base desquels le président du Conseil évaluera sa performance et, en tant que membre de l'équipe de Direction, chaque CSI complète le même processus avec le président et chef de la direction. Les objectifs sont revus par le Comité et soumis au Conseil pour approbation.

Le président du Conseil fait l'évaluation du président et chef de la direction et ce dernier, à son tour, évalue la performance de chaque cadre supérieur identifié par rapport à ses objectifs respectifs. Le président du Conseil et le président et chef de la direction soumettent leur évaluation au Comité pour examen et ce dernier, par la suite soumet ses

¹² Aux États-Unis, les programmes de couverture médicale sont revus pour satisfaire aux nouvelles normes à la suite de la réforme des soins de santé.

recommandations au Conseil pour approbation. Les CSI ne jouent aucun rôle dans l'attribution de leur rémunération hormis discuter de leur performance dans l'atteinte de leurs objectifs déterminés.

Le Comité s'appuie sur des éléments quantifiables et son jugement pour fixer la rémunération des CSI. Le niveau d'atteinte des objectifs spécifiques qui ne sont pas quantifiables requiert une évaluation individuelle par les membres du Comité des ressources humaines et de la rémunération. Le Comité est d'avis que l'utilisation de mesures exclusivement quantifiables ne permet pas une évaluation adéquate de la performance d'un cadre, et qu'il est plus judicieux d'utiliser un mélange d'objectifs quantifiables et d'objectifs qui requièrent une évaluation personnalisée. Le Comité s'assure que la rémunération globale des CSI reflète les principes directeurs convenus plus tôt dans ce RD&A et demeure alignée à la performance financière de la Société.

Tous les CSI sont évalués soit par le président et chef de la direction ou par le président du Conseil. Le Conseil est l'autorité suprême sur les questions de rémunération des CSI.

8.10 | CONVENTION D'EMBAUCHE ET CHANGEMENT DE CONTRÔLE

À l'exception de M. Buckley, la Société n'a pas de contrat d'emploi avec ses CSI.

Sauf pour M. Buckley, la Société a signé des ententes avec les CSI qui accordent des avantages aux CSI lors d'un changement de contrôle¹³ de la Société et d'une cessation d'emploi¹⁴ dans les dix-huit (18) mois suivant le changement de contrôle (« **Disposition à double critère** »). Aucun avantage spécifique ne s'applique dans le cas d'un changement de contrôle de la Société sans une cessation d'emploi. Ces ententes avec les CSI viendront à échéance en février 2020 et incluent un engagement de non concurrence et de non sollicitation (clients et employés) de la part des CSI pour une période de vingt-quatre (24) mois après la fin de l'emploi incluant un engagement de confidentialité. L'indemnité de départ représente vingt-quatre (24) mois du salaire annuel du CSI (salaire de base, bonis cibles à court terme, contribution au régime de retraite et allocation pour véhicule). Également, les CSI peuvent bénéficier de d'autres avantages tels qu'un programme de transition de carrière, de services de planification financière et une couverture médicale.

¹³ Un changement de contrôle signifie (i) une acquisition par toute personne, entité ou groupe affilié des actions émises et en circulation de la Société représentant plus de cinquante pourcent (50 %) de la totalité des droits de vote représentés par les actions avec droit de vote en circulation de la Société, à l'exception d'une acquisition par un régime d'avantages sociaux (ou fiducie liée) subventionné ou maintenu par la Société, (ii) l'exécution d'une fusion ou consolidation de la Société avec une autre entité, autre qu'une fusion ou consolidation où les actions à droit de vote de la Société en circulation immédiatement avant ladite transaction continueraient de représenter (soit en demeurant en circulation ou en étant converties en actions à droit de vote de l'entité survivante) plus de cinquante pourcent (50%) du total de voix des actions en circulation à droit de vote de la Société ou de l'entité survivante immédiatement après ladite transaction, (iii) l'exécution d'une vente, d'une location ou autre disposition par la Société de la totalité ou la quasi-totalité des actifs de la Société, ou (iv) les actionnaires de la Société prennent (ou incitent la Société à prendre) toute action occasionnant un changement de 50 % ou plus des administrateurs du Conseil d'administration (autre qu'un changement dans la composition du Conseil d'administration découlant de départs à la retraite ou de démissions des membres du Conseil dans le cours normal des activités).

¹⁴ En cas de congédiement pour motif sérieux, le CSI ne bénéficiera pas de l'indemnité de départ décrite sous la rubrique 8.10. Si un changement de contrôle survient et que le CSI met fin à son emploi pour de « bonnes raisons », l'indemnité de départ sera payable. Bonnes raisons signifient tout changement significatif aux conditions de l'emploi du CSI (sans son consentement) et incluent, sans s'y limiter (i) une attribution de fonctions largement incompatibles avec les tâches actuelles du CSI, (ii) une baisse de son salaire annuel de base, (iii) une terminaison de tout programme de rémunération incitatif, court terme et long terme, qui affecterait de façon importante la rémunération globale cible du CSI, et (iv) tout motif qui constituerait l'équivalent d'un congédiement déguisé par un tribunal compétent.

Les sommes estimées¹⁵ pour les CSI sont : 2 437 400 \$ pour M. Roy, 1 279 070 \$ pour M. Mathieu, 1 576 320 \$ pour M. Arndt et 1 166 870 \$ pour M. O'Connor.

La Société a signé une convention d'emploi avec M. Buckley en juillet 2014. En vertu de cette entente, dans l'éventualité où la Société mettrait fin à son emploi sans motif sérieux, M. Buckley recevra une allocation de départ représentant dix-huit (18) mois de sa rémunération globale (salaire de base, bonis cibles à court terme et à long terme ainsi que l'allocation automobile). Également, dans le cas où (i) la Société fait l'objet d'un changement de contrôle ou que (ii) M. Buckley n'est pas nommé Chef de la direction de la Société d'ici une certaine échéance, et que dans les 12 mois suivant l'un de ces événements, M. Buckley remet sa démission, il recevra alors une allocation de départ représentant dix-huit (18) mois de sa rémunération globale. L'entente inclut un engagement de non concurrence et de non sollicitation (clients et employés) de la part de M. Buckley, incluant un engagement de confidentialité, pour une période de douze (12) mois après la fin d'emploi. Le paiement estimé¹⁶ pour M. Buckley est de 2 435 048 \$.

De plus, les octrois d'options consentis en vertu du Régime d'options, du Programme UAD, du Programme UAP ainsi que du Programme PUP deviennent acquis en cas de changement de contrôle de la Société. En plus, sous les Régimes de retraite (rubrique 8.8 | *Rémunération indirecte*), toutes les prestations accumulées par les CSI en relation avec leurs années de service créditées jusqu'à la date d'un changement de contrôle deviennent totalement acquises.

8.11 | RÉMUNÉRATION ET RISQUE

Le Comité est d'avis que l'ensemble de la rémunération des CSI est équilibré pour faire face aux risques potentiels pouvant découler d'agissements qui seraient de nature à maximiser la rémunération sans égard aux risques assumés par la Société.

Nous croyons que les mesures suivantes imposent des limites appropriées afin d'éviter les risques ou paiements inappropriés :

- 1 Les paiements sont plafonnés pour instaurer des limites maximales de paiements.
- 2 Les objectifs franchis doivent être maintenus sur une certaine période avant que ceux-ci soient payés ou récompensés. Ces dispositions pour les réalisations atteintes font parties intégrantes d'un programme d'incitatifs à long terme.
- 3 Révision annuelle des objectifs et des jalons de nos programmes et régimes d'incitatifs à long terme pour assurer le maintien de la pertinence et l'applicabilité.
- 4 Évaluation des mesures variables de rendement pour confirmer l'équilibre des objectifs entre les plans atténuant de cette façon les risques excessifs.
- 5 Politique limitant l'autorité sur les dépenses. Le Conseil a en place des politiques qui limitent les dépenses qui peuvent être faites aux différents niveaux de l'organisation.

¹⁵ En date du 28 février 2015.

¹⁶ En date du 28 février 2015.

8.12 | RAPPORT DU COMITÉ

À la suite de la revue de la structure de la rémunération des cadres supérieurs réalisée en 2012, le Comité soumet que la rémunération des dirigeants est appropriée lorsque l'on considère la taille de Uni-Select, son secteur d'activités et le rendement de l'avoir de ses actionnaires. Le Comité est satisfait que la politique actuelle de rémunération, des programmes et niveaux de rémunération sont correctement liés à la performance de la Société, aux intérêts des actionnaires et respectent les pratiques concurrentielles du marché.

9 | TABLEAUX SOMMAIRES DE LA RÉMUNÉRATION

9.1 | FAITS SAILLANTS

La Société a :

- 1 réalisé des ventes de 1,78 milliard \$US;
- 2 augmenté le bénéfice par action (BPA) de 1,00 \$US à 2,36 \$US ou BPA ajusté¹⁷ de 2,37 \$US à 2,60 \$US;
- 3 réduit l'ensemble de la dette nette d'une somme de 17,5 millions \$US, passant de 277,7 millions \$US à 260,2 millions \$US, incluant une reclassification de 44,5 millions \$US pour les débetures convertibles suite à l'annonce de leur rachat en décembre 2014;
- 4 augmenté le rendement ajusté des capitaux propres¹⁸ (avant les frais de restructuration) à 10,9 % par rapport au 9,8 % de l'année précédente;
- 5 réalisé en 2014 des économies de coûts de 15,7 millions \$US sous le Plan d'action pour une somme cumulative de 28,7 millions \$US depuis sa création le 11 juillet 2013. En 2014, le Plan d'action a englobé les actions suivantes:
 - Ouverture en janvier 2014 d'un centre de distribution régional situé à Washington, DC et préparation en vue de l'ouverture d'un autre centre de distribution situé en Nouvelle-Angleterre (janvier 2015);
 - Fermeture de 1 entrepôt;
 - Fermeture de 3 magasins et vente de 1 magasin;
- 6 ouvert un nouveau centre de distribution national situé dans les environs de Toronto, Canada;
- 7 complété 6 acquisitions au niveau de la distribution de peinture et de pièces; et
- 8 le 9 février 2015, la Société a annoncé la signature d'une entente pour la vente de presque tous les actifs de ses filiales Uni-Select USA, Inc. et de Beck/Arnley Worldparts, Inc. pour une contrepartie en espèces de 340 millions \$US, le tout assujetti aux conditions de clôture habituelles.

¹⁷ Ces ajustements correspondent, entre autres, aux frais de fermeture et de cession de magasins, aux frais de restructuration et autres et aux frais non capitalisés liés au développement et au déploiement du progiciel de gestion intégré.

¹⁸ Correspond au bénéfice net ajusté pour restructuration et autres frais aussi bien que pour des dépenses non récurrentes liées au Plan d'action et à la fermeture et au démantèlement de magasins, divisé par la moyenne des capitaux propres.

9.2 | TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant¹ donne le détail de la rémunération annuelle de chaque CSI pour les années 2012, 2013 et 2014. L'information sur la rémunération payée au cours des années antérieures et les autres renseignements déposés auprès des commissions provinciales canadiennes des valeurs mobilières sur SEDAR peuvent être consultés à sedar.com.

NOM ET POSTE PRINCIPAL	ANNÉE	SALAIRE	ATTRIBUTION À BASE D' ACTIONS ²	ATTRIBUTION À BASE D' OPTIONS ³	PLAN DE RÉMUNÉRATION INCITATIF NON PARTICIPATIF		VALEUR DU RÉGIME DE RETRAITE	TOUTE AUTRE RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION TOTALE
					Plan incitatif annuel à court terme (payé comptant)	Plan incitatif à long terme			
					(\$)	(\$)			
Richard G. Roy Président et chef de la direction	2014	545 749,00	53 900,00	566 169,00	215 600,00	198 765,00	220 600,00	24 062,00 ⁴	1 824 845,00
	2013	533 000,00	133 119,00	591 190,00	532 476,00	-	220 200,00	240 255,00 ^{4,5}	2 250 240,00
	2012	530 846,00	28 782,00	-	115 128,00	380 000,00	208 500,00	31 977,00 ⁴	1 295 233,00
Denis Mathieu Vice-président exécutif, services corporatifs et chef de la direction financière	2014	322 920,00	-	181 242,00	115 500,00	54 897,00	108 900,00	21 465,00 ⁴	804 924,00
	2013	315 000,00	-	190 576,00	301 000,00	-	112 500,00	18 774,00 ⁴	937 850,00
	2012	301 346,00	11 340,00	-	45 360,00	102 000,00	94 500,00	15 889,00 ⁴	570 435,00
Henry L. Buckley Chef de l'exploitation	2014	141 593,00	73 921,00	-	172 483,00	-	14 159,00	739 175,00 ⁶	1 141 331,00
	2013	-	-	-	-	-	-	-	-
	2012	-	-	-	-	-	-	-	-
Steven J. Arndt ⁷ Président et chef de l'exploitation, FinishMaster, Inc.	2014	312 186,00	60 876,00	148 156,00	284 312,00	-	27 616,00	11 655,00	844 800,00 ⁸
	2013	255 514,00	63 635,00	151 252,00	148 482,00	-	25 551,00	13 097,00	657 531,00 ⁸
	2012	195 064,00	-	-	107 988,00	-	7 499,00	2 400,00	312 951,00 ⁸
Gary O'Connor Président et chef de l'exploitation, Automotive Canada	2014	297 250,00	31 500,00	166 281,00	126 000,00	53 951,00	108 300,00	12 580,00	795 862,00
	2013	289 000,00	41 507,00	174 843,00	166 030,00	-	109 400,00	12 716,00	793 497,00
	2012	287 923,00	10 404,00	-	41 616,00	110 000,00	105 700,00	12 485,00	568 128,00

¹ Ce tableau décrit la dépense encourue par la Société durant ces années. En 2013 et 2014, cette dépense qui s'est accrue par rapport aux années précédentes en raison de la nature des nouveaux programmes incitatifs à long terme (incluant le Régime d'options d'achat d'actions) demande à être comptabilisée sur une base accélérée en vertu des principes comptables applicables.

² Les montants de cette colonne représentent la portion du boni court terme attribuable en 2014 octroyée en UAD au moment de l'approbation de tels bonis, selon le programme de UAD et la Ligne directrice concernant la propriété d'actions. Veuillez vous référer à la rubrique 8.6 *Rémunération directe – Incitatifs à court terme* pour le détail du Programme UAD.

³ La juste valeur des options acquises a été estimée à la date d'attribution, pour les fins de détermination des charges de rémunération reliées aux options, au moyen du modèle d'évaluation d'options Trinomial en fonction des hypothèses suivantes pour les années 2014/2013 :

Dividende annuel prévu	1,81 %/1,6642 %	Taux sans risque	2,19 %/1,6064 %
Volatilité annuelle prévue	25,67 %/25,39 %	Durée prévue en années	7/7

La juste valeur des options pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2014 est 6,62 \$.

⁴ Incluant le paiement de vacances non utilisées de plus de deux semaines, s'il y a lieu, selon la politique de la Société.

⁵ Le Conseil d'administration a accordé un boni discrétionnaire à M. Roy d'un montant de 214 105,00 \$ basé sur les résultats atteints pour le Plan d'action stratégique et opérationnel de 2013 (optimisation et redressement du réseau de distribution).

⁶ Ce montant inclut une prime à la signature selon les termes convenus lors de l'embauche de M. Buckley.

⁷ M. Arndt a été promu au poste de président et chef de l'exploitation le 31 décembre 2012.

⁸ Dollars américains convertis en canadiens avec les taux de change de 2014-1,10433, 2013-1,02998, 2012-0,99982, 2011-0,9891.

9.3 | TABLEAU DE LA BONIFICATION COURT TERME LIÉE À L'OBJECTIF FINANCIER

Afin qu'une bonification à court terme en fonction de l'objectif financier soit accordée, le Conseil d'administration de Uni-Sélect établit un seuil minimum à être atteint. Pour 2014, ce seuil minimum était l'augmentation du BPA ajusté de 9,7 %.

NOM	CIBLE BONIFICATION		BONIFICATION MAXIMALE	CIBLE BONIFICATION	BONIFICATION MAXIMALE	PAIEMENT
	Objectif financier	Objectif spécifique				
	%	%				
Richard G. Roy	80	10	150	495 000	825 000	269 500
Denis Mathieu	50	10	100	198 000	330 000	115 500
Henry L. Buckley	80	10	150	246 404	410 673	246 404
Steven J. Arndt	50	10	100	231 909	386 516	345 188
Gary O'Connor	50	10	100	180 000	300 000	157 500

TABLEAU DES BONIS COURT TERME LIÉS AUX OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

Les objectifs spécifiques établis au début de l'année 2014 pour les CSI étaient liés à l'accomplissement de certaines activités stratégiques et prioritaires au développement de la Société. Les objectifs et leur pondération sont réévalués annuellement par le Comité des ressources humaines et de la rémunération. Ces objectifs peuvent inclure ceux de nature opérationnelle ou liés aux ressources humaines. La Société fixe régulièrement des objectifs ambitieux de sorte que la réalisation des objectifs spécifiques présente un défi significatif à ses cadres supérieurs.

Ce qui suit résume les objectifs opérationnels et en ressources humaines pour 2014 :

- 1 Objectifs opérationnels :** réaliser le plan de redressement des opérations américaines. Réduire la dette de l'organisation. Implanter les meilleures pratiques et les objectifs clés de performance par site. Développer, recevoir l'approbation et coordonner l'implantation du plan d'optimisation du réseau afin de réduire de façon globale les coûts et d'optimiser les niveaux d'inventaire; et
- 2 Objectifs ressources humaines :** mettre en place un plan d'intégration et de la relève en vue des départs à la retraite de nos gestionnaires principaux pour garantir leur remplacement en temps opportun, incluant la planification de la main-d'oeuvre.

9.4 | TABLEAU DU PROGRAMME D'UNITÉS DE PERFORMANCE (PUP)

Les CSI participent au Programme PUP et ont reçu les paiements décrits ci-dessous eu égard à leur détention d'unités et se sont vus octroyer le nombre d'unités de performance apparaissant vis-à-vis leur nom.

NOM	UNITÉS OCTROYÉES			RAMA ATTEINT POUR PAIEMENT			NIVEAU ATTEINT			PAIEMENT		
	2010	2011	2012	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
	#	#	#	%	%	%	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Richard G. Roy	4 750	5 000	5 250	11,17	9,80	- ¹	80	-	37,86	380 000	-	198 765
Denis Mathieu	1 275	1 400	1 450	11,17	9,80	- ¹	80	-	37,86	102 000	-	54 897
Henry L. Buckley	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Steven J. Arndt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gary O'Connor	1 375	1 375	1 425	11,17	9,80	- ¹	80	-	37,86	110 000	-	53 951

¹ Pour 2014, le Conseil d'administration a recommandé d'aligner les objectifs financiers à atteindre pour le Programme PUP avec les objectifs financiers de 2014 de la Société. Par conséquent, pour permettre un paiement pour le cycle de 3 ans se terminant en 2014, le Conseil a établi l'objectif minimum du BPA ajusté à 2,60 \$ (excluant l'effet du taux de change). Le montant atteint en 2014 était de 2,66 \$.

9.5 | RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION

Le tableau suivant énonce le plan de rémunération pour lequel des titres de participation de la Société sont autorisés à être émis, soit le régime d'option d'achat actuel de la Société, au 31 décembre 2014 :

CATÉGORIE DE PLAN	NOMBRE DE TITRES DEVANT ÊTRE ÉMIS LORS DE L'EXERCICE DES OPTIONS OU DES BONS OU DROITS EN CIRCULATION	PRIX D'EXERCICE MOYEN PONDÉRÉ DES OPTIONS, BONS ET DROITS EN CIRCULATION	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)
	A	B	C
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	513 861	26,12 \$	1 174 165
Plans de rémunération à base de titres de participation non approuvés par les porteurs	s.o.	s.o.	s.o.
Total	513 861	26,12 \$	1 174 165

La grille suivante illustre pour chaque CSI toutes les attributions en cours au 31 décembre 2014, dont celles attribuées avant le dernier exercice.

NOM	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS				ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS		
	NOMBRE DE TITRES SOUS-JACENTS AUX OPTIONS NON EXERCÉES ¹	PRIX D'EXERCICE DES OPTIONS	EXPIRATION DES OPTIONS	VALEUR DES OPTIONS DANS LE COURS NON EXERCÉES ²	NOMBRE D' ACTIONS OU UNITÉS D' ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS DONT LES DROITS N'ONT PAS ÉTÉ ACQUIS ³	VALEUR MARCHANDE OU DE PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS DONT LES DROITS ONT ÉTÉ ACQUIS (NON PAYÉES OU DISTRIBUÉES)
	(#)	(\$)	DATE	(\$)	(#)	(\$)	(\$)
Richard G. Roy	50 000	31,42	1 janvier 2018	-	5 894,55	180 373,23	-
	116 376 ⁴	22,90	1 janvier 2020	896 095,20			
	85 524 ⁵	28,76	1 janvier 2021	157 022,06			
Denis Mathieu	10 000	26,70	12 déc. 2020	39 000,00	493,63	15 105,08	-
	37 515 ⁴	22,90	1 janvier 2020	288 865,50			
	27 378 ⁵	28,76	1 janvier 2021	50 266,01			
Henry L. Buckley	-	-	-	-	-	-	-
Steven J. Arndt	29 774 ⁴	22,90	1 janvier 2020	229 259,80	2 456,70	75 175,02	-
	22 380 ⁵	28,76	1 janvier 2021	41 089,68			
Gary O'Connor	34 418 ⁴	22,90	1 janvier 2020	265 018,60	1 900,19	58 145,81	-
	25 118 ⁵	28,76	1 janvier 2021	46 116,65			

¹ Options d'achat d'actions au 31 décembre 2014.

² La valeur des options en jeu non exercées au 31 décembre 2014 s'élève à la différence entre le cours des actions à la clôture au TSX (30,60 \$) en date du 31 décembre 2014 et le prix d'exercice.

³ Unités d'actions différées acquises au 31 décembre 2014 et seront rachetées sous certaines événements de rachat.

⁴ 50 % de ces options n'étaient pas acquises au 31 décembre 2014

⁵ 75 % de ces options n'étaient pas acquises au 31 décembre 2014

9.6 | ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COUR DE L'EXERCICE

NOM	ATTRIBUTIONS À BASE D'OPTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE	ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS AU COURS DE L'EXERCICE	RÉMUNÉRATION EN VERTU D'UN RÉGIME INCITATIF AUTRE QU'À BASE D' ACTIONS – VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE
	\$	\$	\$
Richard G. Roy	171 654,60	-	215 600,00
Denis Mathieu	55 334,63	-	115 500,00
Henry L. Buckley	-	-	172 483,00
Steven J. Arndt	43 916,65	-	284 312,00
Gary O'Connor	50 766,55	-	126 000,00

9.7 | TABLEAU DES VALEURS DU RÉGIME DE RETRAITE

Les différents régimes de retraite disponibles pour les cadres supérieurs sont décrits à la rubrique 8.8 | *Rémunération indirecte – Régime de retraite.*

Le tableau qui suit illustre les coûts et les prestations estimées à la retraite de chaque Cadre supérieur identifié :

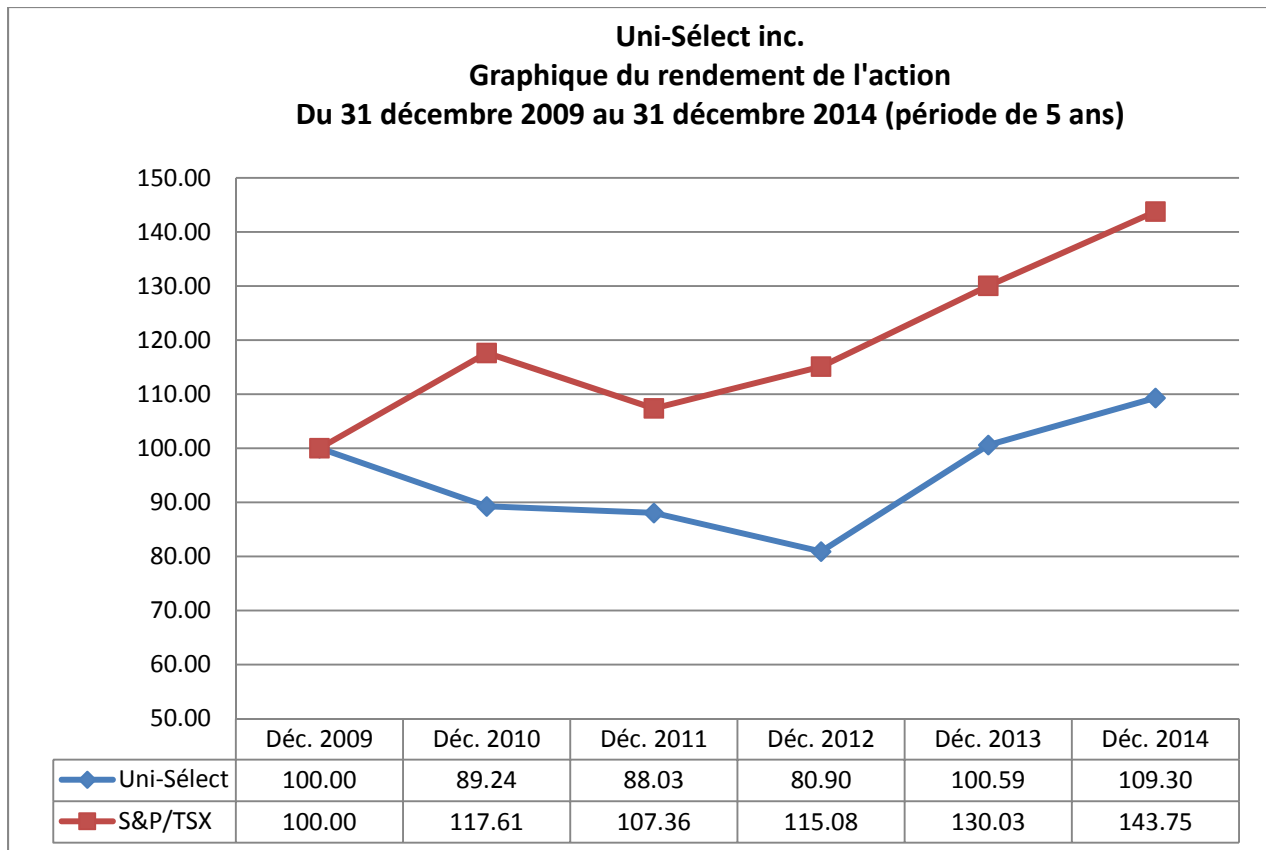
NOM	ANNÉES DÉCOMPTÉES AU 31 DÉCEMBRE 2014		PRESTATIONS ANNUELLES PAYABLES		OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES AU DÉBUT DE L'EXERCICE	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS RÉMUNÉRATOIRES	VARIATION ATTRIBUABLE À DES ÉLÉMENTS NON RÉMUNÉRATOIRES	OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES À LA FIN DE L'EXERCICE
	Régime enregistré	Régime additionnel	À la fin de l'exercice	À 65 ans				
	Années	Années	\$	\$				
Richard G. Roy	16,00	14,41	225 500	248 600	3 012 600	220 600	576 600	3 809 800
Denis Mathieu	7,83	7,83	63 100	139 700	743 500	108 900	242 800	1 095 200
Henry L. Buckley ¹	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Steven J. Arndt ¹	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Gary O'Connor	9,00	9,00	69 000	108 800	866 200	108 300	197 000	1 171 500

¹ Le Régime de retraite à prestation déterminée ne s'applique pas à MM. Buckley et Arndt.

10 | GRAPHIQUE SUR LE RENDEMENT

Le graphique ci-dessous illustre la fluctuation du pourcentage annuel du rendement cumulé de l'avoir des actionnaires pour les actions de la Société par rapport au rendement cumulé de la cote S&P/TSX sur la période de cinq ans se terminant le 31 décembre 2014.

L'évaluation en fin d'année de chaque investissement est basée sur l'augmentation de la valeur de l'action, ajustée des dividendes en espèces réinvestis à la date à laquelle ils ont été payés. Ces calculs ne prennent pas en considération les frais de courtage ou les taxes. Le rendement total de l'avoir des actionnaires de chaque investissement, mesuré soit en dollars ou en pourcentage, peut être calculé à partir des valeurs de fin d'année selon le graphique suivant.



Au cours de l'exercice 2010, la valeur du titre de Uni-Sélect se dissociait de la valeur de l'indice de référence alors que ce dernier progressait fortement contrairement à la valeur du titre de Uni-Sélect qui diminuait jusqu'au 31 décembre 2010. Au cours de l'année 2011, l'indice de référence a régressé alors que la valeur du titre de Uni-Sélect se maintenait. Au cours de 2012, le titre de Uni-Sélect a pris de la valeur pour les 6 premiers mois et subissait une baisse de juillet jusqu'à la fin de l'année découlant des conditions difficiles du marché et d'un rendement inférieur pendant que l'indice de référence montrait des gains. En 2013, la Société améliorait ses résultats sur la base d'une forte poussée vers la fin de l'année dépassant ainsi la progression de l'indice. En 2014, l'indice a régulièrement progressé durant toute l'année et pendant ce temps la valeur du titre de Uni-Sélect est demeurée alignée avec la tendance du marché enregistrée à la fin de 2014.

Au niveau de la tendance pour la rémunération des CSI de la Société, celle-ci suit généralement la tendance du graphique du rendement. La rémunération des CSI au moyen d'incitatifs à court terme et long terme s'appuie principalement sur les mesures financières. Il doit être noté qu'en 2014, les CSI ne sont pas totalement identiques à ceux des années précédentes. À cet effet et pour diverses raisons, nous ne pouvons établir une relation directe entre l'évolution de la rémunération directe totale des CSI et l'évolution du cours de l'action entre deux moments précis.

La rémunération totale des CSI a montré une hausse au cours de 2014 et ce, dû en majorité à l'octroi d'une prime de signature à M. Buckley à la suite de sa nomination au poste nouvellement créé de chef de l'exploitation de Uni-Sélect inc. En 2014, la rémunération totale des autres CSI a été moins élevée que l'année précédente en raison d'attributions à base d'actions et d'options moins nombreuses et de la portion court terme de la rémunération versée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions.

En date du 28 février 2015, la valeur du titre de Uni-Sélect et la valeur de l'indice de référence étaient respectivement de 146,99 et 150,29.

11 | INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Sauf indication contraire, les informations aux présentes sont fournies en date du 28 février 2014. La Société n'est au courant d'aucune question qui pourrait être soumise à l'Assemblée autre que celles indiquées dans l'Avis de convocation. Si une question était régulièrement soumise à l'Assemblée, les personnes nommées dans le formulaire de procuration voteraient sur cette dernière au meilleur de leur jugement.

11.1 | DOCUMENTS DISPONIBLES

Uni-Sélect est un émetteur assujéti en vertu des lois sur les valeurs mobilières et, par conséquent, elle est tenue de déposer ses états financiers annuels et une circulaire d'information de la Direction. Uni-Sélect dépose également une notice annuelle auprès des commissions des valeurs mobilières. L'information financière est fournie dans les États financiers comparatifs de la Société et le Rapport de gestion en regard de son dernier exercice terminé. On peut obtenir des exemplaires de la présente Circulaire d'information de la Direction et de la plus récente version de la Notice Annuelle, du Rapport annuel et du Rapport de gestion de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2014, et de ses États financiers intermédiaires déposés après le dépôt des derniers États financiers annuels, sans frais, sur le site web de la Société à uniselect.com ou sur demande adressée au Secrétaire de la Société au 170, boul. Industriel, Boucherville (Québec) J4B 2X3.

Les personnes intéressées peuvent également consulter les documents d'information et les rapports, déclarations et autres renseignements de Uni-Sélect déposés auprès des commissions des valeurs mobilières provinciales canadiennes sur SEDAR à sedar.com.

11.2 | PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES POUR L'ASSEMBLÉE ANNUELLE 2015

Les propositions des actionnaires visant l'Assemblée annuelle fixée pour la divulgation des états financiers pour la fin de l'exercice 2015 et autres questions, doivent être soumises au plus tard le 26 décembre 2015.

12 | APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs de la Société ont approuvé le contenu et l'envoi de la présente circulaire.



Me Louis Juneau
Vice-président, affaires juridiques et secrétaire

Boucherville, Québec

Le 16 mars 2015

ANNEXE A - INFORMATION CONCERNANT LA GOUVERNANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration est composé de 9 administrateurs jusqu'à la date de l'Assemblée annuelle : Robert Chevrier, président du Conseil, James E. Buzzard, André Courville, Patricia Curadeau-Grou, Jean Dulac, John A. Hanna, Richard L. Keister, Richard G. Roy et Dennis M. Welvaert. Le Conseil d'administration a convenu qu'un nombre d'administrateurs de neuf à douze permet adéquatement au Conseil de remplir ses obligations.

Le Conseil d'administration inclut à l'agenda de chacune de ses réunions une période de discussion en l'absence des administrateurs non indépendants et de la direction. En 2014, les administrateurs indépendants ont tenu six (6) rencontres en l'absence d'administrateurs non indépendants et des membres de la direction.

Le président du Conseil d'administration gère les affaires internes du Conseil et cherche à respecter les principes d'une saine régie d'entreprise. Une description détaillée du rôle et des responsabilités du président du Conseil d'administration est disponible sur le site web de Uni-Sélect à uniselect.com ou sur demande, auprès du Secrétaire de la Société.

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration a adopté une charte du Conseil pour établir les responsabilités spécifiques du Conseil afin d'améliorer la coordination et la communication entre le Conseil et la direction. Une copie du Mandat du Conseil est jointe et identifiée comme Annexe « B ».

DESCRIPTION DE POSTE

Le Conseil d'administration a adopté une charte pour chacun des comités du Conseil, ainsi que des descriptions de poste pour le président du Conseil, les présidents de comité et le président et chef de la direction. Une copie des chartes des différents comités et des descriptions de poste est disponible sur le site web de Uni-Sélect à uniselect.com ou sur demande, auprès du Secrétaire de la Société.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Le Conseil d'administration s'assure que les nouveaux administrateurs reçoivent une séance d'orientation portant sur la nature et le fonctionnement des activités de la Société. La direction fournit aux nouveaux administrateurs un dossier d'information générale sur la Société et donne aux nouveaux administrateurs l'occasion de rencontrer la haute direction et le personnel, ainsi que la possibilité de visiter les centres de distribution et autres installations de la Société.

Les nouveaux administrateurs reçoivent aussi une formation de base sur le rôle du Conseil et de ses comités et la contribution de chaque administrateur (y compris l'engagement en temps et en ressources requis de chaque administrateur) de façon à les aider à contribuer efficacement au Conseil.

Le Conseil s'assure que les administrateurs reçoivent une formation sur une base régulière. La direction ou des consultants indépendants font des exposés sur différents sujets au Conseil d'administration et mettent le Conseil à jour sur les initiatives et les enjeux en matière de régie. De plus, le Conseil met à la disposition des administrateurs des activités

et programmes de formation continue tel l'abonnement à l'Institut des administrateurs de sociétés, de façon à maintenir ou à bonifier leurs compétences et leurs capacités en tant qu'administrateurs et à veiller à ce que leurs connaissances pertinentes et leur compréhension des activités de la Société demeurent à jour.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

Les responsabilités établies au mandat du Conseil d'administration doivent être assumées en conformité avec les principes énoncés au Code de déontologie au travail et en affaires de la Société qui s'applique à tous les administrateurs, dirigeants et employés de la Société. Une copie du Code de déontologie est disponible sur le site web de Uni-Sélect à uniselect.com ou, sur demande, auprès du Secrétaire de la Société.

Annuellement, chaque administrateur transmet au Secrétaire une liste des sociétés pour lesquelles il agit comme administrateur ou dans lesquelles il détient un intérêt important. Lorsqu'un administrateur a un intérêt important dans une transaction, il/elle doit divulguer cet intérêt au Conseil d'administration et il/elle doit s'absenter de la réunion jusqu'à ce que le président du Conseil l'invite à reprendre place. Dans tous les cas, l'administrateur concerné doit s'abstenir de participer aux délibérations et au vote.

COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est nommé par le Conseil d'administration pour le guider dans les questions de ressources humaines et de rémunération et pour mettre en œuvre des plans de relève et de perfectionnement des cadres supérieurs. Le comité est chargé d'évaluer et de formuler des recommandations au Conseil quant à la rémunération de la haute direction de la Société, aux régimes, politiques et programmes de rémunération à court et long terme de la Société. En outre, le comité rédige le rapport sur la rémunération de la haute direction reproduit dans la circulaire d'information.

Le Comité des ressources humaines et de la rémunération est composé de Patricia Curadeau-Grou (présidente), James E. Buzzard, Jean Dulac, Richard L. Keister et Dennis M. Welvaert.

Une description plus détaillée du rôle et responsabilités du Comité des ressources humaines et de la rémunération et la Charte du Comité des ressources humaines et de la rémunération sont disponibles sur le site web uniselect.com ou sur demande auprès du Secrétaire de la Société.

COMITÉ D'AUDIT

Des renseignements concernant le Comité d'audit de la Société figurent à la rubrique 12 de sa Notice annuelle 2014, qui est intégrée aux présentes par renvoi. On peut obtenir gratuitement un exemplaire de la notice annuelle sur SEDAR à sedar.com ou sur demande, auprès du Secrétaire de la Société.

Le Comité d'audit est composé de John A. Hanna (président), André Courville et Patricia Curadeau-Grou.

Le texte intégral de la Charte du Comité d'audit est disponible à l'Annexe C de la Notice Annuelle ou sur le site web uniselect.com sur demande auprès du Secrétaire de la Société.

COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Le Comité de régie d'entreprise est établi par le Conseil d'administration pour l'aider à la mise en œuvre et au respect des règles, procédures et politiques de régie d'entreprise, en particulier par la révision périodique des fonctions du Conseil, de ses comités et de celles du président du Conseil. Il examine aussi périodiquement les critères relatifs à la sélection et à la relève des administrateurs. Par ailleurs, il veille à ce qu'un processus soit établi pour évaluer le rendement et l'efficacité du Conseil, des comités et de leurs membres. Il établit des critères d'évaluation du Conseil, du président du Conseil, de chaque Comité du Conseil et des administrateurs de façon à évaluer annuellement leur efficacité et leur contribution et il recommande des mesures à prendre pour améliorer l'efficacité des délibérations. Cette évaluation tient compte, dans le cas du Conseil et des comités du Conseil, de leur charte et mandat et, dans le cas d'un administrateur, des compétences et des aptitudes qu'il devrait contribuer au Conseil. Chacun du Conseil, du président du Conseil, des comités du Conseil et des administrateurs doivent effectuer une auto-évaluation annuelle de leur rendement, y compris une revue de conformité avec les objectifs des chartes ou description de poste, conformément au processus élaboré par le Comité de régie d'entreprise et approuvé par le Conseil, et rapport est fait au Conseil des résultats de leurs auto-évaluations. Le comité veille à la divulgation des éléments de régie d'entreprise de la Société dans les documents de la Société.

Le Comité de régie d'entreprise est composé de Robert Chevrier (président), James E. Buzzard, John Hanna, Richard L. Keister et Dennis M. Welvaert.

Pour une description détaillée du rôle et des responsabilités du Comité de régie d'entreprise, le lecteur peut consulter la Charte de régie d'entreprise sur le site web de Uni-Sélect à uniselect.com ou en obtenir un exemplaire sur demande auprès du Secrétaire de la Société.

ANNEXE B – CHARTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

INTRODUCTION

La présente charte vise à établir les responsabilités spécifiques du Conseil afin d'améliorer la coordination et la communication entre le Conseil et la direction. Les responsabilités établies aux présentes doivent être assumées en conformité avec les principes énoncés dans le Code de déontologie de la société. La présente charte complète les chartes des autres comités du Conseil, ainsi que les descriptions de poste respectives de président du Conseil, des présidents de comités et de président et chef de la direction.

PARTIE I. STRUCTURE DU CONSEIL

1. COMPOSITION DU CONSEIL

Les administrateurs doivent être indépendants dans leur majorité. Le Conseil a pour objectif général de veiller à ce qu'il soit composé d'administrateurs dotés de formations et de qualités personnelles diverses, ainsi que de compétences et de connaissances qui ajoutent à la valeur de la société, et à ce que chaque administrateur s'efforce de s'acquitter de ses responsabilités au Conseil du mieux qu'il peut.

2. ÉLECTION ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats à titre d'administrateurs sont initialement pris en considération et recommandés par le comité de régie d'entreprise, approuvés par l'ensemble du Conseil et élus annuellement par les actionnaires de la société.

PARTIE II. FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

1. PRÉSIDENT DU CONSEIL

Le Conseil doit nommer chaque année un président choisi parmi ses membres indépendants.

Il incombe au président du Conseil de veiller au fonctionnement efficace du Conseil et de ses comités et à ce que l'ordre du jour du Conseil lui permette de remplir ses fonctions. Les principales fonctions du président sont énoncées dans la description du poste élaborée par le Conseil et incluent la gestion efficace des affaires du Conseil conformément aux principes de régie d'entreprise, et l'évaluation adéquate de l'efficacité de la structure des comités ainsi que la qualité du travail de la direction présenté au Conseil afin de l'aider à prendre ses décisions. Le président du Conseil peut également être membre d'un comité du Conseil.

2. SECRÉTAIRE DU COMITÉ

Le président désigne de temps à autre une personne qui peut être un administrateur, ou non, pour être secrétaire du Conseil. Le secrétaire tient les procès-verbaux des réunions du Conseil et les remet au Conseil.

3. RÉUNIONS RÉGULIÈRES

Des réunions régulières prévues du Conseil doivent être tenues aux dates déterminées par le Conseil ou le président du Conseil pour discuter de questions d'intérêt, réunions auxquelles la direction et les administrateurs non indépendants ne participent pas.

4. RÉUNIONS EXTRAORDINAIRES

Des réunions extraordinaires du Conseil peuvent être convoquées par le président du Conseil, par le président et chef de la direction ou par deux administrateurs, ou sur leur ordre.

5. QUORUM

Constitue un quorum une majorité de membres du comité présents en personne ou par téléphone ou au moyen d'un autre appareil de télécommunication qui permet à tous les participants à la réunion de communiquer entre eux.

6. ORDRE DU JOUR

Le président du Conseil élabore et fixe l'ordre du jour du Conseil en collaboration avec les autres administrateurs et le secrétaire. L'ordre du jour et les renseignements qui concernent les travaux à mener aux réunions du Conseil sont, autant que possible, communiqués aux administrateurs suffisamment longtemps avant chaque réunion pour permettre un examen raisonnable. Chaque ordre du jour de réunion du Conseil comporte une période de discussion entre les administrateurs en l'absence des membres de la direction et des administrateurs non indépendants.

7. DÉLÉGATION

Le Conseil a le pouvoir de déléguer certaines de ses responsabilités aux comités du Conseil, s'il le juge approprié. Les responsabilités de ces comités sont énoncées dans leur charte, modifiée de temps à autre. En outre, le Conseil peut créer, au besoin, des comités *ad hoc* pour s'occuper d'autres questions. Le Conseil élabore une description du poste des présidents des comités.

8. CONSULTANTS OU CONSEILLERS EXTERNES

Le Conseil et ses comités peuvent engager des consultants ou des conseillers externes aux frais de la société, lorsqu'ils le jugent nécessaire ou souhaitable, pour conseiller le Conseil ou les comités de manière indépendante sur toute question. Le Conseil et ses comités ont le pouvoir exclusif d'engager ces consultants ou conseillers, ou de mettre fin à leur mandat, y compris le pouvoir exclusif de réviser les honoraires d'un consultant ou d'un conseiller et les autres conditions de son maintien en poste. Le Conseil a décidé que tout administrateur qui souhaite embaucher un conseiller externe aux frais de la société peut le faire à condition d'obtenir au préalable l'autorisation du président du Conseil.

PARTIE III. FONCTIONS ET RESPONSABILITÉS

1. RESPONSABILITÉ PRINCIPALE ET AUTORITÉ PLEINE ET ENTIÈRE

Le Conseil est chargé de la gouvernance de la société, y compris de s'assurer de l'intégrité du président et chef de la direction et des autres membres de la direction, et de veiller à ce que le président et chef de la direction et les autres membres de la direction créent une culture fondée sur l'intégrité dans l'ensemble de la société. La principale responsabilité du Conseil est de superviser la direction de la société de façon à promouvoir son succès à long terme afin d'optimiser sa valeur pour ses actionnaires. Le Conseil a une autorité pleine et entière. Toute responsabilité non déléguée à la direction ou à un comité du Conseil continue de relever du Conseil.

2. FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

Le Conseil fonctionne en déléguant certains de ses pouvoirs, y compris les autorisations de dépenses, à la direction et en se réservant certains pouvoirs. Les obligations juridiques générales du Conseil sont décrites en détail à l'article 12 de la présente Partie III. Sous réserve de ces obligations juridiques et des statuts et des règlements généraux de la société, le Conseil demeure responsable de la gestion de ses propres affaires, y compris :

- a) planifier sa composition et sa taille;
- b) choisir son président;
- c) proposer des candidatures pour accession au Conseil, sur recommandation du comité de régie d'entreprise;
- d) déterminer si chaque administrateur est indépendant;
- e) désigner des comités du Conseil et leurs administrateurs membres, et approuver leurs mandats respectifs et les limites du pouvoir délégué à chacun des comités;
- f) déterminer, en collaboration avec le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de régie d'entreprise, la rémunération des administrateurs;
- g) évaluer, par le biais du comité de régie d'entreprise, l'efficacité du Conseil, de ses comités et de ses administrateurs dans l'exécution de leurs responsabilités;
- h) établir, par le biais du comité de régie d'entreprise, un mécanisme de régie d'entreprise approprié, y compris des directives et des pratiques pour veiller à ce que le Conseil fonctionne de manière indépendante de la direction.

3. ÉTABLISSEMENT ET EXAMEN DES CARACTÉRISTIQUES DES MEMBRES DU CONSEIL

Avant de nommer ou de désigner des personnes comme administrateurs, le Conseil :

- a) surveille, en collaboration avec le président du Conseil, la taille et la composition du Conseil et de ses comités pour garantir une prise de décision efficace;
- b) examine les connaissances et les compétences appropriées nécessaires au sein du Conseil dans son ensemble, en tenant compte des besoins du Conseil à court terme et de ses plans de relève à long terme et évalue quelles sont les compétences et les connaissances que possède chaque administrateur existant;
- c) élabore et met à jour une fois par an le plan à long terme en ce qui concerne la composition du Conseil, qui tient compte des caractéristiques de ses membres en ce qui concerne l'indépendance, l'âge, les connaissances, l'expérience et la disponibilité de service à la société, ainsi que les possibilités, les risques et la direction stratégique de la société.

Dans l'exercice de chacune de ces fonctions, le Conseil devrait prendre en considération les conseils et les commentaires du comité de régie d'entreprise.

4. DIRECTION ET RESSOURCES HUMAINES

Sur les recommandations du comité des ressources humaines et de la rémunération, le Conseil est chargé de ce qui suit :

- a) désigner le président et chef de la direction, et conseiller le président et chef de la direction dans l'exécution de ses fonctions;
- b) élaborer la description du poste du président et chef de la direction et élaborer et approuver les buts et objectifs de la société qu'il doit atteindre;
- c) évaluer le rendement du président et chef de la direction au moins une fois par an en fonction d'objectifs écrits, et déterminer et approuver la rémunération du président et chef de la direction en fonction de cette évaluation;
- d) approuver un énoncé complet des principes, de la stratégie et des principes de rémunération du personnel de direction de la société;
- e) approuver certaines décisions qui concernent la haute direction, y compris :
 - i) la désignation et la destitution des membres de la direction;
 - ii) la rémunération et les avantages sociaux des membres de la direction;
 - iii) le contrat de travail, les conventions de conseil, de départ à la retraite et d'indemnité de licenciement et autres accords spéciaux proposés pour les membres de la direction;

- iv) les objectifs annuels de rendement de l'entreprise et des unités fonctionnelles utilisés pour déterminer le régime d'intéressement ou les autres primes aux gestionnaires;
- f) veiller à ce que des programmes de planification de la relève et de perfectionnement des gestionnaires soient instaurés, y compris :
 - i) approuver le plan de relève du président et chef de la direction;
 - ii) dans le cas d'autres gestionnaires principaux, veiller à ce que soient instaurés des plans de relève et de perfectionnement de la direction; et
 - iii) superviser la haute direction;
- g) veiller à ce que les critères et les processus de reconnaissance, d'avancement, de perfectionnement et de désignation de la haute direction soient conformes aux besoins futurs de la société en matière de direction;
- h) favoriser les occasions de découvrir au sein de la société les employés qui ont le potentiel nécessaire pour devenir des membres de la haute direction, notamment au moyen de présentations au Conseil par ceux-ci ou par toute forme d'interaction avec eux;
- i) approuver certaines questions en ce qui concerne tous les employés, y compris :
 - i) le salaire annuel et les politiques ou régimes d'intéressement pour les employés;
 - ii) les nouveaux programmes d'avantages sociaux ou modifications importantes dans les programmes existants;
 - iii) les modifications importantes dans les régimes de retraite de la société;
 - iv) les avantages sociaux importants accordés à des employés retraités, en plus des avantages sociaux qu'ils reçoivent conformément aux programmes de retraite et autres avantages sociaux approuvés.

5. STRATÉGIE ET PLANS

Le Conseil est chargé de ce qui suit :

- a) adopter une procédure et participer avec la direction à l'élaboration du plan stratégique de la société, qui sera soumis annuellement au Conseil pour approbation. Ce plan stratégique doit tenir compte, notamment, des tendances, des occasions et des risques de l'entreprise sur un horizon de trois à sept ans;
- b) approuver les budgets d'immobilisations et d'exploitation annuels afin que la société atteigne ses objectifs stratégiques et ses plans d'exploitation;

- c) approuver la participation de la société à des secteurs d'activités qui sont importants pour elle, ou le deviendront probablement, ou son retrait de ceux-ci;
- d) approuver les objectifs financiers et d'exploitation utilisés pour déterminer la rémunération, s'ils diffèrent des plans stratégiques, d'immobilisations et d'exploitation susmentionnés;
- e) approuver les acquisitions et les dessaisissements importants;
- f) surveiller les progrès de la société en fonction de ses objectifs stratégiques, et réviser et modifier leur orientation en fonction de l'évolution des circonstances;
- g) examiner les évolutions récentes qui peuvent avoir une incidence sur la stratégie de la société et aviser la direction des nouvelles tendances et questions.

6. QUESTIONS RELATIVES AUX FINANCES ET À L'ENTREPRISE

Le Conseil est chargé de ce qui suit :

- a) prendre des mesures raisonnables pour garantir, par le biais du comité d'audit, l'intégrité et l'efficacité des systèmes de contrôle internes et d'information de gestion de la société, notamment évaluer l'information fournie par la direction et autres (p. ex., les auditeurs internes et externes) au sujet de l'intégrité et de l'efficacité des systèmes de contrôle internes et d'information de gestion de la société;
- b) examiner le rendement financier et d'exploitation en fonction des budgets et des objectifs;
- c) approuver les états financiers annuels et les résultats financiers trimestriels, ainsi que leur divulgation par la direction;
- d) déclarer les dividendes;
- e) approuver les opérations de financement, les modifications dans le capital-actions autorisé, l'émission et le rachat d'actions, l'émission de titres de créances, l'inscription d'actions et d'autres titres, l'émission de papiers commerciaux et de prospectus et les contrats de fiducie connexes;
- f) approuver la nomination des auditeurs externes et approuver les honoraires des auditeurs sur recommandation du comité d'audit;
- g) approuver les résolutions bancaires et les modifications importantes dans les relations bancaires;
- h) examiner en vue de leur approbation éventuelle toutes les modifications ou dérogations à la stratégie établie, aux budgets d'immobilisations et d'exploitation ou les questions de politique proposées par la direction qui divergent du cadre normal des affaires de l'entreprise;

- i) approuver les contrats, transactions et autres arrangements ou engagements importants qui sont de nature à avoir une incidence importante sur la société;
- j) approuver l'introduction ou le règlement de litiges de nature à avoir une incidence importante sur la société.

7. ACTIVITÉS ET GESTION DES RISQUES

Le Conseil est chargé de ce qui suit :

- a) déterminer les principaux risques associés aux activités de la société et s'assurer que la direction mette en œuvre les systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques;
- b) examiner la couverture, les franchises et les questions clés qui concernent les polices d'assurance de l'entreprise;
- c) examiner la conformité avec les exigences législatives et réglementaires et adopter le Code de déontologie et surveiller son observation;
- d) comprendre les principaux risques associés aux activités de la société et vérifier si la société a établi un juste équilibre entre le risque et le rendement.

8. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Le Conseil est chargé de ce qui suit :

- a) élaborer l'approche globale en matière de régie d'entreprise de la société. Le Conseil peut déléguer au comité de régie d'entreprise la responsabilité d'examiner le contenu et la mise en œuvre des Lignes directrices en matière de régie d'entreprise et les autres questions et processus de régie et de faire des recommandations au Conseil à ce sujet;
- b) vérifier si la société respecte ses procédures et politiques et, le cas échéant, approuver toute demande de dérogation par un membre de la direction ou du Conseil.
- c) veiller à ce que la direction fonctionne en tout temps dans le respect des lois et règlements applicables;
- d) examiner les nouvelles politiques importantes de la société et les modifications importantes aux politiques existantes (y compris, par exemple, les politiques qui concernent la conduite de l'entreprise et les conflits d'intérêt).

9. ORIENTATION ET FORMATION DES ADMINISTRATEURS

Les nouveaux administrateurs reçoivent une séance d'orientation complète et une formation de base sur les activités de la société, le rôle du Conseil et de ses comités et la contribution attendue de chaque administrateur (y compris, en particulier, l'engagement en temps et en ressources que la société attend de la part de chaque administrateur) de façon à les aider à contribuer efficacement au Conseil.

Tous les nouveaux administrateurs devraient comprendre la nature et le fonctionnement des activités de la société et, en cette qualité, la direction fournira aux nouveaux administrateurs un dossier d'information générale sur la société et l'occasion de rencontrer la haute direction et le personnel d'opération, ainsi que de visiter les entrepôts et autres installations de la société.

La direction ou des consultants indépendants feront régulièrement des exposés sur différents sujets au Conseil d'administration et des mises à jour sur les initiatives et les enjeux en matière de régie.

Le Conseil doit entreprendre ou organiser ces activités et programmes de formation continue des administrateurs, comme il le juge utile, de façon à maintenir ou à bonifier leurs compétences et leurs capacités en tant qu'administrateurs et à veiller à ce que leurs connaissances et leur compréhension des activités de la société demeurent à jour.

10. RAPPORTS DE CONFORMITÉ ET COMMUNICATIONS DE LA SOCIÉTÉ

Le Conseil est chargé de ce qui suit :

- a) veiller à ce que la société ait instauré des processus de communication efficaces avec les actionnaires et les institutions et organismes financiers, de réglementation et autres;
- b) veiller à ce que la société ait pris des mesures efficaces pour recevoir de la rétroaction de la part des actionnaires, comme la création d'un processus pour permettre aux actionnaires de communiquer directement avec les administrateurs indépendants;
- c) approuver l'interaction avec les actionnaires sur tous les éléments qui exigent l'approbation des actionnaires;
- d) approuver le contenu de toutes les grandes communications de la société destinées aux actionnaires et au public investisseur, y compris les rapports trimestriels, le rapport annuel, le rapport de la direction, la circulaire de la direction sollicitant des procurations, la notice annuelle et tout prospectus qui peut être émis, et tout renseignement important qui concerne la société et qui se trouve dans tout document y incorporé par renvoi;
- e) prendre les mesures raisonnables pour veiller à ce que le rendement financier de la société soit déclaré de façon exacte et juste aux actionnaires, aux autres porteurs de titres et organismes de réglementation de manière régulière, en temps opportun et conformément aux principes comptables généralement reconnus;
- f) veiller à la divulgation en temps opportun de tout autre fait ayant une incidence importante sur la société;
- g) rendre compte chaque année aux actionnaires de la gérance du Conseil pour l'année antérieure (le rapport annuel); et
- h) examiner et réviser au besoin la Politique sur les communications de la société.

11. FONDS DE RETRAITE

Par le biais du comité d'audit, le Conseil examine et, conformément aux exigences réglementaires :

- a) surveille les régimes de retraite de la société en ce qui concerne les questions financières, après avoir consulté le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité d'audit sur toute incidence qu'une telle modification peut avoir sur les prestations de retraite;
- b) recommande des modifications si un risque financier est établi;
- c) recommande la nomination et le départ de directeurs des placements en ce qui concerne les régimes de retraite de la société;
- d) reçoit et étudie l'évaluation actuarielle et les exigences de financement des régimes de retraite de la société.

12. OBLIGATIONS JURIDIQUES GÉNÉRALES

- a) Le Conseil est chargé de ce qui suit :
 - i) veiller à ce que la direction respecte toutes les exigences juridiques et prépare, approuve et maintienne adéquatement les documents et registres;
 - ii) approuver les modifications aux règlements généraux et aux statuts constitutifs, sur des questions qui exigent l'approbation des actionnaires et l'ordre du jour des assemblées des actionnaires;
 - iii) approuver la structure juridique, l'énoncé de mission et l'énoncé de vision de la société.
- b) Les exigences juridiques du Conseil sont les suivantes :
 - i) superviser les affaires de la société;
 - ii) agir avec honnêteté et loyauté en vue de protéger et promouvoir les intérêts de la société;
 - iii) agir avec prudence et diligence.

13. DEVOIRS ET RESPONSABILITÉS DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs supervisent la gestion des activités et des affaires de la société.

Les administrateurs doivent assister à toutes les réunions du Conseil et aux réunions pertinentes des comités; lire tous les documents du Conseil et des comités reçus avant les réunions; discuter des préoccupations et demander les renseignements appropriés directement à la direction au besoin; chercher conseil auprès de conseillers indépendants (aux frais de la société avec autorisation préalable du président), comme ils le jugent nécessaire, et participer activement, librement et ouvertement à toutes les réunions et discussions.

Les administrateurs profitent des programmes d'orientation et de formation continue de la société, comme le Conseil ou le comité de régie d'entreprise le détermine de temps à autre.

a) Obligation fiduciaire et confidentialité

Dans l'exercice de leurs pouvoirs et la délégation de leurs fonctions, les administrateurs doivent se comporter avec honnêteté et loyauté aux intérêts de la société. Les administrateurs sont donc des fiduciaires de la société et, à ce titre, ils doivent promouvoir les intérêts de la société de manière impartiale et désintéressée. Les administrateurs ne doivent surtout pas permettre que leurs intérêts personnels ou commerciaux entrent en conflit avec les intérêts de la société. Les administrateurs ne doivent pas utiliser leur charge, et les renseignements et connaissances ainsi acquis, pour leur avantage ou pour leur gain personnel. Les administrateurs sont aussi soumis à une obligation de discrétion en ce qui concerne les affaires de la société. Les administrateurs ne devraient pas divulguer de renseignements confidentiels au sujet de la société ou y donner accès à autrui.

b) Norme de diligence

Dans l'exercice de leurs pouvoirs et la délégation de leurs fonctions, les administrateurs doivent agir avec le soin, la diligence et la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne prudente. Cette norme exige que les administrateurs accordent le temps et l'attention nécessaires aux affaires de la société et de ses filiales et fassent les enquêtes nécessaires auprès de la direction et autres de manière à prendre des décisions éclairées et à tirer parti de leur formation et de leur expérience.

c) Qualifications du poste

Chaque administrateur doit :

- i) être une personne physique âgée d'au moins dix-huit ans et saine d'esprit et ne pas avoir le statut de failli. Une majorité d'administrateurs doivent être indépendants;
- ii) posséder des connaissances suffisantes en matière de finances; avoir une expérience pertinente et pratique de l'exploitation d'une entreprise; comprendre le processus de planification stratégique et le perfectionnement des ressources humaines et avoir les compétences fixées par le comité de régie d'entreprise de temps à autre;
- iii) posséder un degré élevé d'intégrité personnelle et professionnelle et travailler dans le cadre éthique énoncé dans le Code de déontologie de la société;
- iv) avoir le temps de s'acquitter adéquatement des fonctions et responsabilités incombant au membre du Conseil et ne pas participer à des activités en conflit avec les activités de la société.

Les administrateurs sont élus une fois par an par les actionnaires. Le comité de régie d'entreprise est chargé de recommander au Conseil qui se portera candidat chaque année pour une élection ou une réélection par les actionnaires.

14. ÉVALUATION DU CONSEIL

De façon régulière, le Conseil et ses membres évalueront l'efficacité du Conseil et de ses comités, y compris son fonctionnement, sa structure et la pertinence des renseignements fournis aux administrateurs et l'efficacité du président dans la gestion des réunions du Conseil et la direction stratégique de la société. Ces évaluations tiennent compte de la charte du Conseil et de ses comités.

Le Conseil ou le comité de régie d'entreprise évaluera aussi régulièrement le rendement et la contribution de chaque administrateur sur différents sujets, notamment sur la perspective stratégique et la participation et la responsabilité, de façon à leur donner une rétroaction constructive pour les aider à améliorer leur rendement. Dans son évaluation, le Conseil ou le comité de régie d'entreprise tient compte de la description du poste qui s'applique et des compétences et des connaissances que chaque administrateur devrait apporter au Conseil. Le Conseil ou le comité de régie d'entreprise partagera les résultats de l'évaluation et de la discussion aux comités responsables des questions de régie et de conduite de la société.

15. EXAMEN DE LA CHARTE DU CONSEIL

Le Conseil évalue la pertinence de la présente charte une fois par an et y apporte toute modification jugée nécessaire ou appropriée.

16. LISTE NON EXHAUSTIVE

La liste des fonctions qui précède n'est pas exhaustive et le Conseil peut, par ailleurs, exécuter d'autres fonctions qui peuvent être nécessaires ou appropriées dans les circonstances pour assumer ses responsabilités.