



SOCIÉTÉ STARBUCKS

COMITÉ DE NOMINATION ET DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

POLITIQUE RELATIVE À LA NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

8 septembre 2022

1. Objectif de la Politique.

L'objectif de cette Politique relative à la nomination des administrateurs (la Politique) est de décrire le processus de nomination des candidats potentiels aux fonctions d'administrateurs (les Candidats) recommandés par la Société. La Politique est administrée par le Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise (le « Comité ») de Starbucks Corporation (Starbucks ou la Société). Tous les membres du Comité doivent être indépendants en vertu des règles de marché de la bourse du Nasdaq pour les SARL (Marketplace Rules of The Nasdaq Stock Market, LLC) (Nasdaq). Il est fait renvoi, dans la présente Politique, à la charte du Comité et aux Principes et pratiques de gouvernance d'entreprise de la Société, lesquels sont collectivement appelés les « Principes ».

2. Critères relatifs aux postes de membres du Conseil.

Les Principes stipulent que le Comité « est tenu, entre autres choses, d'examiner les compétences et caractéristiques requises des administrateurs dans le contexte de l'environnement commercial et de formuler des recommandations concernant la taille et la composition du Conseil d'administration de Starbucks (le « Conseil »). Le Conseil doit être générateur d'une multitude de perspectives et de compétences émanant d'expériences commerciales et professionnelles de haut niveau pour la Société ».

Les Principes précisent également que le Comité doit travailler en étroite collaboration avec le président du Conseil et le président-directeur général pour déterminer les qualifications souhaitées chez les nouveaux membres du Conseil.

Le Comité, après avoir consulté le président du Conseil et le président-directeur général, interprète les Principes comme signifiant que les Candidats doivent satisfaire aux critères minimaux suivants :

- Chacun des candidats doit être prêt à représenter les intérêts supérieurs de tous les actionnaires de la Société, plutôt qu'un groupe d'actionnaires ou toute entité à laquelle le Candidat peut être affilié.
- Chaque Candidat doit pouvoir démontrer qu'il agit avec intégrité et éthique dans sa vie personnelle et professionnelle, et qu'il se distingue par ses réalisations dans son domaine.

- Aucun candidat, aucun membre de sa famille (tel que défini dans les règles du Nasdaq), aucune société affiliée ou associée (telle que définie dans la Règle 405 de la Securities Act of 1933 [loi de 1933 sur l'émission de valeurs mobilières en vigueur aux États-Unis], telle que modifiée) d'un candidat ne doit avoir d'intérêt personnel, financier ou professionnel important dans un concurrent présent ou potentiel de la Société.
- Chaque Candidat doit être prêt à participer pleinement aux activités du Conseil, y compris siéger à au moins un comité du Conseil, à assister et participer activement aux réunions du Conseil et du comité dont il est membre, et à s'abstenir d'avoir d'autres engagements personnels ou professionnels qui pourraient, à l'appréciation exclusive du Comité, entraver ou limiter sa capacité à jouer un rôle actif.
- Chaque candidat doit avoir l'intention d'être administrateur au moins jusqu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou jusqu'à ce qu'un successeur ait été qualifié et qu'il ait de préférence l'intention de s'engager à long terme à siéger au Conseil s'il est nommé de nouveau de temps à autre;
- Chaque Candidat doit reconnaître les Principes, la politique en matière de délits d'initiés, le Code de déontologie de la Société ainsi que les autres politiques et lignes directrices applicables aux administrateurs, et s'engager à les respecter;
- Chaque Candidat doit être disposé à investir dans les actions de la Société conformément aux modalités relatives au montant et au délai énoncées dans les Principes, et avoir la capacité financière de réaliser cet investissement;
- Chaque candidat ne doit prendre aucun engagement envers toute personne, et ne faire aucune promesse à cette dernière, quant à la manière dont le candidat votera ou agira à l'égard de toutes questions, qui n'ont pas été dévoilées à la Société (avec la compréhension que l'existence d'un tel engagement ou d'une telle promesse à un tiers entraînera probablement la disqualification du candidat par le Comité), ni aucun engagement ou promesse pouvant limiter ou gêner la capacité du candidat de respecter ses tâches fiduciaires;
- Chaque candidat est tenu de n'être partie prenante d'aucun mécanisme de rémunération ou d'encouragement avec toute personne ou entité autre que la Société relativement à son service ou ses actions à titre d'administrateur qui n'a pas été dévoilé à la Société (avec la compréhension que l'existence d'un tel mécanisme entraînera probablement la disqualification du candidat par le Comité compte tenu du conflit qui peut en découler).

De plus, le Comité juge souhaitable que les candidats possèdent les qualités ou les compétences suivantes :

- Chaque Candidat doit contribuer à la diversité globale du Conseil, la diversité étant interprétée de façon générale comme signifiant une variété d'opinions, de points de vue, d'expériences personnelles et professionnelles et d'antécédents. Cela peut être représenté par des caractéristiques visibles et non visibles, notamment l'origine ethnique, l'origine nationale, le sexe et l'orientation sexuelle. Chaque Candidat devrait en outre avoir à cœur de favoriser la diversité et l'inclusion.

- Chaque candidat devrait contribuer positivement à la chimie existante et à la culture de collaboration entre les membres du Conseil.
- Chaque candidat doit posséder une expérience et une expertise professionnelles et personnelles pertinentes à l'objectif de la Société qui est d'être l'une des principales marques grand public au monde. L'expérience et les qualifications que le Comité pourrait jugées pertinentes comprennent, entre autres, le fait d'exercer ou d'avoir exercé les fonctions de chef de la direction siégeant au conseil d'une grande entreprise mondiale, une expérience à titre de chef de la direction d'une grande entreprise, une expérience à titre de chef de la direction à l'échelle internationale, une expérience internationale de haut niveau, une expérience de haut niveau dans l'industrie des produits de consommation, de l'alimentation, des services alimentaires et des boissons, une expérience dans une entreprise de détail ou une chaîne de restaurants à établissements multiples, une expertise en technologies et une expertise de haut niveau dans un ou plusieurs des domaines suivants : finances, comptabilité, image de marque, considérations juridiques et réglementaires, ventes et marketing, développement organisationnel, exploitation, logistique et distribution internationales ou à grande échelle, technologies de l'information, médias sociaux, relations publiques, développement durable et politiques publiques. Une expérience au sein de conseils d'administration de sociétés ouvertes sera également considérée comme pertinente, sous réserve des restrictions énoncées dans les Principes.

3. Taille du Conseil.

Les statuts constitutifs de la Société stipulent que la taille du Conseil d'administration doit être fixée dans les statuts, et les statuts prévoient que le nombre d'administrateurs doit être déterminé par résolution du Conseil. La taille du Conseil peut changer de temps à autre, mais le Conseil ne devrait pas devenir si important qu'il cesse de fonctionner de façon efficace et cohérente.

Selon les statuts de la Société, toute vacance au Conseil, qu'elle soit causée par une démission, un décès, une augmentation du nombre d'administrateurs ou autre, peut être comblée par le vote affirmatif d'une majorité des administrateurs restants, bien qu'il n'y ait pas quorum du Conseil. Un administrateur élu pour pourvoir un poste vacant occupe son poste jusqu'à l'élection suivante des administrateurs par les actionnaires de la Société.

Les critères ci-dessus et les processus d'évaluation ci-dessous s'appliquent à tous les postes vacants, y compris ceux qui seront comblés par des nominations intérimaires par le Conseil.

4. Identification des candidats.

A. Processus interne d'identification des candidats.

Le Comité dispose de deux méthodes principales pour identifier les candidats (autres que celles proposées par les actionnaires de la Société, comme nous le verrons ci-dessous). Premièrement, le Comité peut solliciter périodiquement des suggestions de Candidats auprès de diverses sources – membres du Conseil; cadres supérieurs de la Société; conseillers de la Société (y compris le Conseil d'administration); connaissances personnelles des membres du Conseil; et recherches, y compris dans des bases de données et sur Internet.

Deuxièmement, le Comité peut (selon les pouvoirs précisés dans la charte du Comité) retenir aux frais de la Société les services d'une ou plusieurs agences de recrutement pour trouver des Candidats (et approuver les honoraires de ces agences et les autres modalités de service). Afin de refléter l'engagement de la Société en matière de diversité, lorsqu'il s'agira d'avoir recours à une agence de recrutement pour trouver des Candidats potentiels, le Comité exigera que l'agence de recrutement inclue dans sa liste initiale de Candidats qualifiés des Candidats issus d'horizons divers, notamment en ce qui a trait à la race, à l'identité ethnique, à l'origine nationale, au genre et à l'orientation sexuelle. Si le Comité retient les services d'une ou de plusieurs firmes de recherche, ces dernières peuvent être appelées à identifier les candidats possibles qui possèdent les qualifications minimales et souhaitées figurant dans la présente Politique, rencontrer en entrevue et présélectionner lesdits candidats (y compris procéder aux vérifications des antécédents et des références appropriées), agir à titre d'agent de liaison entre le Conseil, le Comité et chaque candidat pendant le processus de présélection et d'évaluation, et ensuite être disponibles aux fins de consultation par le Comité, au besoin.

B. Candidats proposés par les actionnaires.

I. *Droit général de tous les actionnaires de proposer une candidature.*

Tout actionnaire de la Société peut soumettre la candidature d'une personne ou plus aux fins d'élection à titre d'administrateur de la Société dans le cadre d'une assemblée annuelle des actionnaires si l'actionnaire respecte les dispositions relatives à l'avis, à l'information et au consentement figurant dans les règlements administratifs. Les règlements de la Société comportent des dispositions relatives au préavis, qui comprennent l'accès par procuration. Les règlements de la Société sont accessibles au public sur le site Web de la Société à l'adresse suivante : <https://fr.starbucks.ca/about-us/company-information/corporate-governance>. Les procédures décrites à la section B(II) ci-après visent à établir un moyen supplémentaire par lequel certains actionnaires peuvent avoir accès au processus d'identification et d'évaluation des candidats de la Société, et ne visent aucunement à remplacer ou à limiter les droits généraux de mise en candidature des actionnaires.

II. *Candidatures proposées par des actionnaires admissibles.*

En plus des candidats identifiés dans le cadre de ses propres processus internes, le Comité évaluera les candidats proposés par des actionnaires qualifiés (définis ci-dessous) conformément à la présente politique. Tous les candidats (qu'ils soient identifiés à l'interne ou par un actionnaire qualifié) qui, après évaluation, sont ensuite recommandés par le Comité et approuvés par le Conseil d'administration seront inclus dans la liste de candidats recommandés par la Société dans sa circulaire annuelle de sollicitation de procurations.

Tout actionnaire individuel, ou groupe d'actionnaires, qui est propriétaire à titre de bénéficiaire de plus de 5 % des actions ordinaires en circulation de la Société depuis au moins un an et qui respecte les dispositions relatives à l'avis, à l'information et au consentement de la présente Politique (ledit actionnaire ou groupe d'actionnaires, les « actionnaires admissibles »), peut proposer un candidat aux fins d'évaluation par le Comité, en soumettant un avis écrit au Comité satisfaisant à chacune des exigences décrites ci-après (« l'Avis »). Le Comité doit recevoir l'Avis au moins 120 jours civils avant l'anniversaire de la date à laquelle la circulaire de sollicitation de procuration de la Société a été remise aux actionnaires à l'occasion de la dernière assemblée annuelle. Lorsque la Société modifie sa date d'assemblée annuelle de plus de 30 jours d'une année à l'autre, le Comité doit recevoir l'avis au plus

tard à la fermeture des bureaux le 10^e jour suivant la date à laquelle l'Avis de la date de l'assemblée annuelle à venir est rendu public.

Tout candidat proposé par un actionnaire admissible doit être indépendant de l'actionnaire admissible à tous les égards (c.-à-d. libre de toute relation personnelle, professionnelle, financière ou commerciale importante de l'actionnaire proposant la candidature), tel que déterminé par le Comité ou par la loi applicable. Tout candidat soumis par un actionnaire admissible doit également répondre à la définition d'un « administrateur indépendant » selon les règles applicables du Nasdaq.

L'avis doit également contenir ou être accompagné des renseignements ou documents suivants :

- Preuve de la participation en actions requise (y compris la période de détention requise) de l'actionnaire ou du groupe d'actionnaires. Le Comité peut déterminer si la condition de propriété d'actions requise a été respectée pour tout actionnaire qui est le propriétaire inscrit. Tout actionnaire qui n'est pas l'actionnaire enregistré peut soumettre l'un des documents suivants à la Société pour prouver le pourcentage de propriété et la période de détention requis :
 - Une déclaration écrite du détenteur de l'action (habituellement une banque ou un courtier) confirmant qu'au moment où l'actionnaire a envoyé l'avis par la poste, l'actionnaire avait détenu le pourcentage requis d'actions pendant au moins un an;
 - Si l'actionnaire a soumis l'annexe 13D, l'annexe 13G, le formulaire 3, le formulaire 4 et (ou) le formulaire 5, ou des modifications de ces documents ou des formulaires mis à jour, confirmant la propriété des actions à la date de l'envoi postal de l'avis, ou avant, une copie de l'annexe et du formulaire, et toutes modifications subséquentes indiquant un changement du niveau de propriété, ainsi qu'une déclaration écrite de l'actionnaire que ce dernier détenait de façon continue le pourcentage requis d'actions pendant la période d'un an en date d'envoi postal de l'avis.
- Une déclaration écrite indiquant que l'actionnaire a l'intention de continuer à posséder le pourcentage requis d'actions jusqu'à la date de l'assemblée annuelle à l'égard de laquelle le candidat est proposé.
- Le nom ou les noms de chaque actionnaire qui présente la proposition, le nom du candidat et le consentement écrit de chaque actionnaire et du candidat à être identifié publiquement.
- En ce qui a trait au candidat : le nom, l'âge, les adresses professionnelle et personnelle, la profession principale ou l'emploi principal, le nombre d'actions de la Société possédées, à titre de bénéficiaire, un curriculum vitae écrit faisant état des expériences personnelles et professionnelles et de tous les autres renseignements sur le candidat qui devraient être divulgués dans une circulaire annuelle de sollicitation de procurations ou autres documents devant être déposés en lien avec la sollicitation de procurations pour l'élection des administrateurs conformément à l'article 14 de la « Securities Exchange Act of 1934 » (la loi

des États-Unis sur les opérations de bourse), telle que modifiée, et aux règlements promulgués qui s'y rapportent (l'« Exchange Act »).

- En ce qui concerne le candidat, l'information, les documents ou les affidavits démontrant dans quelle mesure le candidat répond aux critères minimaux requis, ainsi que les qualités ou les compétences souhaitables décrites dans la présente politique. L'avis doit également comprendre une déclaration écrite selon laquelle l'actionnaire qui présente la proposition et le candidat mettront à la disposition du Comité tous les renseignements raisonnablement demandés dans le cadre de l'évaluation du candidat par le Comité.
- En ce qui concerne l'actionnaire qui présente la proposition, l'adresse professionnelle et les coordonnées de la personne, ainsi que tout autre renseignement qui devrait être divulgué dans une déclaration par procuration ou d'autres documents qui doivent être déposés relativement à la sollicitation de procurations pour l'élection des administrateurs en vertu de l'article 14 de l'« Exchange Act ».
- La signature de chaque candidat et de chaque actionnaire qui soumet la proposition.

L'avis doit être livré par écrit, par courrier recommandé ou certifié de première classe, affranchi à l'adresse suivante :

Président, Comité de nomination et de gouvernance d'entreprise de Starbucks Corporation

a/s du vice-président exécutif et avocat général

2401 Utah Avenue South, S-LA1

Seattle, Washington 98134

Le vice-président exécutif et avocat général transmettra l'Avis au président du Comité dans les plus brefs délais. Sauf si la loi, la réglementation ou le règlement applicable l'exige, le Comité n'est pas tenu d'accuser réception de l'Avis ou de communiquer autrement avec l'actionnaire qui l'a soumis.

5. Évaluation des candidats.

Le Comité examinera tous les candidats identifiés dans les processus décrits ci-dessus et évaluera chacun d'eux, y compris les titulaires, en fonction des mêmes critères.

Si, selon l'évaluation initiale du Comité, un candidat continue d'intéresser le Comité, le président du Comité interrogera le candidat et communiquera l'évaluation du président aux autres membres du Comité, au président du Conseil et au président-directeur général. Si l'évaluation initiale du président du Comité est favorable, le candidat sera interviewé par un ou plusieurs des autres membres du Comité, d'autres membres du Conseil, le président du Conseil, le président-directeur général, le chef de l'exploitation, le vice-président exécutif et chef de la direction des finances et le vice-président exécutif, le conseiller général et secrétaire. Si les résultats de ces entrevues sont favorables, le président du Comité prendra les dispositions nécessaires pour qu'une vérification appropriée des références et des antécédents soit effectuée, et le président fera rapport des conclusions de ces vérifications aux autres membres du Comité, au président du Conseil d'administration, au président-directeur général, au vice-président exécutif, au conseiller général et au secrétaire. Le Comité se réunira ensuite pour

examiner et finaliser sa liste de candidats recommandés aux fins d'examen par le Conseil. Sauf si la loi, la réglementation ou le règlement en vigueur l'exige, le Comité n'est pas tenu de discuter du résultat du processus d'évaluation ou des motifs des recommandations du Comité avec tout actionnaire qui a fait une proposition.

6. Échéancier du processus d'identification et d'évaluation.

L'exercice financier de la Société se termine chaque année le dimanche le plus proche du 30 septembre. Le Comité allouera le temps nécessaire pour examiner, entre autres choses, les candidats à recommander au Conseil d'administration en vue de leur inclusion dans la liste de candidats recommandés par la Société pour la prochaine assemblée annuelle et la circulaire annuelle de sollicitation de procurations de la Société. Le Conseil se réunira pour examiner les recommandations du Comité et voter, entre autres choses, sur la liste des candidats à l'élection des actionnaires à l'assemblée annuelle de l'année civile suivante.

La présente Politique sur les nominations d'administrateurs vise à fournir un ensemble de lignes directrices souples pour le fonctionnement efficace du processus de mise en candidature d'administrateurs de Starbucks. Le Comité a l'intention d'examiner la présente politique au moins une fois par année et prévoit que des modifications seront nécessaires de temps à autre à mesure que les besoins et les circonstances de Starbucks évoluent et que les normes juridiques ou d'inscription changent. Le Comité peut modifier la présente politique en tout temps. Si cela se produit, une version modifiée et reformulée de la Politique sera rendue publique dans la section des relations avec les investisseurs du site Web Starbucks.com.