RONA

# 2013

Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires et circulaire de sollicitation de procurations de la direction de RONA inc.

# Table des matières


**Table des matières** ..... **i**
**Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires** ..... **2**
**Vote et procurations** ..... **3**
**Élection des administrateurs** ..... **7**
**Rémunération des administrateurs** ..... **27**
**Mandat du conseil d'administration** ..... **31**
**Comités du conseil d'administration** ..... **31**
**Analyse de la rémunération** ..... **35**
**Rémunération des membres de la haute direction** ..... **62**
**Nomination de l'auditeur** ..... **74**
**Vote consultatif non contraignant sur la rémunération des membres de la haute direction** ..... **75**
**Renseignements généraux sur l'entreprise** ..... **76**
**Annexe A** ..... **79**
**Annexe B** ..... **81**
**Annexe C** ..... **89**
**Annexe D** ..... **92**

# Avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires

## Aux porteurs d'actions ordinaires

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée annuelle des actionnaires (« **assemblée** ») de RONA inc. (« **Société** ») se tiendra au siège social de la Société, situé au 220, chemin Du Tremblay, Boucherville (Québec), le mardi 14 mai 2013 à 11 h (heure locale), aux fins suivantes :

a) recevoir les états financiers de la Société pour l'exercice terminé le 30 décembre 2012 ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;

b) élire quatorze (14) administrateurs pour un mandat de un an;

c) nommer l'auditeur pour un mandat de un an et autoriser les administrateurs à fixer sa rémunération;

d) examiner et, s'il est jugé opportun, adopter une résolution consultative non contraignante (dont le libellé est reproduit à la page 75 de la présente circulaire de sollicitation de procurations) sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction; et

e) traiter tout autre point pouvant être dûment soumis à l'assemblée.

Boucherville (Québec), le 20 mars 2013

Par ordre du conseil d'administration,

*(signé)*

France Charlebois
Secrétaire corporatif et chef des services juridiques

***Les actionnaires peuvent exercer leurs droits en assistant à l'assemblée ou en remplissant un formulaire de procuration. Si vous ne pouvez assister personnellement à l'assemblée, veuillez remplir, dater et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin.***

***Les procurations doivent être reçues par Services aux investisseurs Computershare inc. (9e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1) au plus tard à 17 h (heure locale), le vendredi 10 mai 2013. Les droits de vote se rattachant à vos actions seront exercés conformément à vos instructions données dans le formulaire de procuration ou, si aucune instruction n'est donnée dans le formulaire de procuration, le fondé de pouvoir votera « POUR » chacune des questions mentionnées aux points b), c) et d) du présent avis de convocation à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les actionnaires non inscrits devraient se reporter à la rubrique « Comment les actionnaires non inscrits peuvent-ils voter? » à la page 5 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction ci-jointe.***

# Vote et procurations

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (« **circulaire** ») est fournie relativement à la sollicitation de procurations en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de RONA inc. (« **Société** » ou « **RONA** ») qui se tiendra le mardi 14 mai 2013, à l'endroit, à la date, à l'heure et aux fins mentionnés dans l'avis de convocation à l'assemblée ci-joint et de toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement (« **assemblée** »). Sauf indication contraire, l'information contenue dans les présentes est donnée en date du 20 mars 2013, et tous les montants en dollars figurant dans les présentes sont exprimés en dollars canadiens.

## Questions et réponses

Les questions et réponses suivantes donnent des indications sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

### Qui sollicite des procurations?

**La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Société.** La sollicitation se fait principalement par la poste; toutefois, des procurations peuvent également être sollicitées par téléphone, par télécopieur ou au moyen d'une autre communication personnelle par des administrateurs, des dirigeants ou d'autres employés de la Société. La Société a nommé Kingsdale Shareholder Services Inc. (« **Kingsdale** ») à titre d'agent de sollicitation et les coûts estimatifs pour ce service s'élèvent à 75 000 $. La totalité des frais de sollicitation sera à la charge de la Société.

### Comment peut-on communiquer avec l'agent des transferts?

Les actionnaires peuvent communiquer avec l'agent des transferts par la poste, à Services aux investisseurs Computershare inc., 9e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1, par téléphone au 1-800-564-6253, par télécopieur au 1-888-453-0330 ou par courriel à service@computershare.com.

Qui est l'agent de sollicitation de procurations de RONA?

Kingsdale agit à titre d'agent de sollicitation de procurations de RONA. Les actionnaires peuvent communiquer avec Kingsdale par la poste à l'adresse suivante : Kingsdale Shareholder Services Inc., The Exchange Tower, 130 King Street West, Suite 2950, P.O. Box 361, Toronto (Ontario) M5X 1E2, en téléphonant au numéro sans frais en Amérique du Nord au 1-866-851-2743 ou au numéro à frais virés à l'extérieur de l'Amérique du Nord au 416-867-2272, ou par courriel à l'adresse contactus@kingsdaleshareholder.com.

### Qui peut voter?

Les porteurs d'actions ordinaires de RONA (« **actions ordinaires** ») auront droit de vote à l'assemblée. Au 20 mars 2013, 121 852 115 actions ordinaires étaient émises et en circulation. Chaque action ordinaire confère à son porteur une voix à toute assemblée des actionnaires de la Société.

À la connaissance des administrateurs et des membres de la direction de la Société, personne ne détient en propriété véritable des titres comportant droit de vote représentant 10 % ou plus des droits de vote rattachés à toute catégorie de titres comportant droit de vote de la Société, ni n'exerce le contrôle, ni n'a la haute main sur un tel pourcentage de titres, directement ou indirectement, à l'exception de la Caisse de dépôt et placement du Québec (« **Caisse** ») qui exerce le contrôle sur environ 18 231 600 actions ordinaires, ou environ 15 % des actions ordinaires émises et en circulation, et d'Invesco Trimark Ltd. (« **Invesco** ») qui exerce le contrôle sur environ 12 349 473 actions ordinaires, ou environ 10,1 % des actions ordinaires émises et en circulation.

Les porteurs d'actions ordinaires dont le nom figure sur la liste d'actionnaires de la Société à la fermeture des bureaux (heure locale) le 20 mars 2013, soit la date fixée par la Société pour déterminer les porteurs inscrits d'actions ordinaires qui sont habiles à recevoir l'avis de convocation

à l'assemblée (« **date de référence** »), pourront exercer les droits de vote se rattachant aux actions ordinaires dont ils sont les porteurs inscrits à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, en personne ou par procuration.

## Comment les actionnaires peuvent-ils voter?

Les actionnaires habiles à exercer les droits de vote se rattachant aux actions ordinaires immatriculées en leur nom peuvent le faire en personne à l'assemblée ou par procuration, comme il est expliqué ci-dessous. Les actionnaires dont les actions ordinaires sont détenues par un prête-nom devraient suivre les instructions indiquées ci-dessous sous la rubrique « Comment les actionnaires non inscrits peuvent-ils voter? ».

## Quelles questions seront soumises au vote des actionnaires?

Les actionnaires voteront à l'égard des questions indiquées aux points b), c) et d) de l'avis de convocation à l'assemblée ci-joint. Le conseil d'administration et la direction de la Société recommandent aux actionnaires de voter **EN FAVEUR** de ces questions.

## Comment ces questions seront-elles tranchées à l'assemblée?

La majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, permettra l'approbation de ces questions à l'assemblée.

## Comment les actionnaires inscrits peuvent-ils voter?

### 1. VOTE PAR PROCURATION

Les actionnaires dont le nom figure sur leur certificat d'actions sont des actionnaires inscrits. Les actionnaires inscrits peuvent désigner quelqu'un d'autre pour exercer leurs droits de vote à titre de fondé de pouvoir au moyen du formulaire de procuration ci-joint.

*Comment nommer un fondé de pouvoir?*

**Les personnes désignées comme fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs et/ou des membres de la direction de la Société. Chaque actionnaire peut nommer une personne, qui n'est pas tenue d'être actionnaire, autre que celles qui sont désignées dans le formulaire de procuration ci-joint, pour qu'elle le représente à l'assemblée. Pour ce faire, l'actionnaire doit inscrire le nom de cette personne dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration et biffer les noms qui y sont imprimés ou remplir un autre formulaire de procuration en bonne et due forme et, dans chaque cas, livrer le formulaire de procuration rempli à Services aux investisseurs Computershare inc. (9e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure locale), le vendredi 10 mai 2013. Le fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être actionnaire.**

*Quelles sont les date et heure limites pour faire parvenir le formulaire de procuration?*

Les date et heure limites pour faire parvenir un formulaire de procuration dûment rempli sont fixées au vendredi 10 mai 2013 à 17 h (heure locale) ou, si l'assemblée est ajournée, au plus tard à 17 h (heure locale) le jour ouvrable précédant le jour fixé pour la reprise de l'assemblée.

*Comment révoquer une procuration?*

L'actionnaire qui signe et retourne le formulaire de procuration ci-joint peut révoquer cette procuration : a) par un instrument écrit signé par lui, ou par son mandataire autorisé par écrit, et déposé i) aux bureaux de la Société, à l'attention du secrétaire corporatif et chef des services juridiques de la Société, au 220, chemin Du Tremblay, Boucherville (Québec) J4B 8H7, Canada, en tout temps jusqu'à 17 h inclusivement (heure locale) le vendredi 10 mai 2013 ou ii) auprès du président de l'assemblée, le jour même de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement; ou b) de toute autre manière autorisée par la loi. Si l'actionnaire est une personne morale, un tel instrument de révocation doit être signé par un membre de la direction ou un mandataire dûment autorisé de cette personne morale.

*Comment seront exercés les droits de vote se rattachant aux actions ordinaires à l'égard desquelles une procuration est donnée?*

**Les personnes désignées comme fondés de pouvoir exerceront ou s'abstiendront d'exercer les droits de vote se rattachant aux actions à l'égard desquelles elles auront été nommées fondés de pouvoir, ou voteront pour ou contre tout point particulier, conformément aux instructions des actionnaires qui les auront nommées. Si aucune instruction n'est donnée, les droits de vote se rattachant à ces actions seront exercés EN FAVEUR des questions indiquées aux points b), c) et d) de l'avis de convocation à l'assemblée qui accompagne les présentes. Le formulaire de procuration ci-joint confère aux personnes qui y sont nommées un pouvoir discrétionnaire relativement aux modifications apportées aux points mentionnés dans l'avis de convocation à l'assemblée et relativement aux autres points pouvant être dûment soumis à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. À la date des présentes, la direction de la Société n'est au courant d'aucune modification ni d'aucun autre point devant être ainsi soumis à l'assemblée. Si des modifications ou d'autres points de ce genre sont dûment soumis à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint voteront à l'égard de ces questions selon leur bon jugement.**

### 2. VOTE EN PERSONNE

Les actionnaires qui veulent voter en personne n'ont qu'à s'adresser à un représentant de Services aux investisseurs Computershare inc. à la table d'inscription. Leurs votes seront recueillis et comptés à l'assemblée. Les actionnaires qui veulent voter en personne à l'assemblée ne devraient pas remplir ni retourner le formulaire de procuration.

## Comment les actionnaires non inscrits peuvent-ils voter?

Les actionnaires non inscrits de la Société doivent porter une attention particulière aux renseignements figurant dans la présente rubrique. Les actionnaires qui ne détiennent pas leurs actions en leur propre nom (« **actionnaires véritables** ») doivent savoir que seules les procurations déposées par des actionnaires inscrits dans les registres tenus par l'agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts de la Société en tant que porteurs inscrits d'actions seront reconnues et utilisées à l'assemblée**.** Si les actions figurent dans un relevé de compte transmis à un actionnaire par un courtier, il est fort probable que ces actions *ne* sont *pas* immatriculées au nom de l'actionnaire, mais qu'elles le sont plutôt au nom du courtier de l'actionnaire ou d'un mandataire de ce courtier. Au Canada, la grande majorité de ces actions sont immatriculées au nom de CDS & Co. (nom aux fins de l'immatriculation de Services de dépôt et de compensation CDS inc., qui agit à titre de prête-nom pour de nombreuses maisons de courtage canadiennes). Les droits de vote se rattachant aux actions détenues par des courtiers (ou leurs mandataires ou prête-noms) pour le compte d'un client du courtier ne peuvent être exercés que selon les instructions de l'actionnaire véritable. En l'absence d'instructions précises, il est interdit aux courtiers et à leurs mandataires ou prête-noms d'exercer les droits de vote se rattachant aux actions des clients des courtiers. Par conséquent, chaque actionnaire véritable doit faire en sorte que ses instructions de vote soient transmises à la personne appropriée bien avant l'assemblée.

À moins d'indication contraire expresse, dans la présente circulaire ainsi que dans le formulaire de procuration et l'avis de convocation à l'assemblée qui y sont joints, on entend par actionnaires, les actionnaires inscrits.

Les actionnaires véritables sont soit des « propriétaires véritables opposés », ou « PVO », qui s'opposent à la divulgation par les intermédiaires de l'information concernant leur participation dans la Société, soit des « propriétaires véritables non opposés », ou « PVNO », qui ne s'opposent pas à une telle divulgation de l'information. La Société envoie les documents reliés aux procurations directement aux PVNO et entend payer aux premiers intermédiaires les frais d'envoi des documents reliés aux procurations aux PVO.

### 1. INSTRUCTIONS DE VOTE

Conformément au Règlement 54-101 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, les courtiers et autres intermédiaires sont tenus de demander des instructions de vote aux actionnaires véritables avant les assemblées d'actionnaires. Les différents courtiers et autres intermédiaires ont des procédures d'envoi et des directives pour le retour des documents qui leur sont propres et qui doivent être suivies à la lettre par les actionnaires véritables afin que les droits de vote se rattachant à leurs actions puissent être exercés à l'assemblée. Si vous avez des

questions concernant l'exercice des droits de vote se rattachant aux actions que vous détenez par l'entremise d'un courtier ou d'un autre intermédiaire, veuillez communiquer avec ce courtier ou cet autre intermédiaire.

## 2. VOTE EN PERSONNE

Bien qu'un actionnaire véritable ne puisse, à l'assemblée, être reconnu aux fins d'exercer directement les droits de vote se rattachant aux actions immatriculées au nom de son courtier (ou d'un mandataire de ce courtier), il peut assister à l'assemblée en tant que fondé de pouvoir de l'actionnaire inscrit et exercer, à ce titre, les droits de vote se rattachant aux actions. Les actionnaires véritables qui désirent assister à l'assemblée et exercer indirectement les droits de vote se rattachant à leurs actions, à titre de fondé de pouvoir de l'actionnaire inscrit, doivent inscrire leur propre nom dans l'espace prévu sur le formulaire de procuration que leur a fait parvenir leur courtier (ou le mandataire du courtier) et le retourner à leur courtier (ou au mandataire du courtier) en suivant les directives données par ce courtier (ou le mandataire du courtier).

# Élection des administrateurs

Les statuts et les règlements généraux de la Société prévoient que le conseil d'administration de la Société (« **conseil d'administration** » ou « **conseil** ») doit se composer d'au moins trois (3) et d'au plus vingt (20) administrateurs, selon ce qui est établi de temps à autre par résolution du conseil d'administration.

Le conseil d'administration a fixé à quatorze (14) le nombre d'administrateurs devant être élus pour l'exercice courant. Les dispositions des règlements généraux prévoient que le mandat des administrateurs sera d'une durée de un an pour se terminer à la date de l'assemblée annuelle suivant leur élection ou au moment où leurs successeurs seront élus.

Le 20 janvier 2013, RONA a annoncé qu'elle avait conclu une convention (« **convention** ») avec deux de ses plus importants actionnaires, la Caisse et Invesco, prévoyant notamment plusieurs changements au sein de son conseil d'administration. Plus particulièrement, M. Robert Chevrier s'est joint au conseil d'administration à titre de président exécutif du conseil le 20 janvier 2013, remplaçant M. Robert Paré, qui a démissionné à titre de président du conseil, mais qui continue de siéger à titre de membre du conseil. La convention prévoyait aussi que les personnes suivantes se joignent au conseil le 20 janvier 2013 : MM. Bernard Dorval, Guy Dufresne, Barry Gilbertson et Wesley Voorheis. MM. Alain Michel et Patrick Palerme ont démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013 dans le cadre de ces changements au sein du conseil.

En outre, aux termes de la convention, deux autres candidats aux postes d'administrateur, M. Steven P. Richardson et M. Eric Claus, sont proposés aux fins d'élection à l'assemblée et M. Jean-Roch Vachon et M. Geoff Molson ne se présentent pas en vue de leur réélection à l'assemblée. La convention prévoyait aussi que le nouveau président et chef de la direction de la Société se joindrait également au conseil. Aux termes de la convention, la Caisse et Invesco ont informé RONA qu'elles appuieront l'élection de tous les candidats aux postes d'administrateur de la Société lors de l'assemblée.

Aux termes de la convention, RONA s'est engagée à créer un comité spécial d'examen stratégique (« **CES** ») composé de cinq administrateurs, soit MM. Chevrier, Voorheis, Dufresne, Fortin et Paré. MM. Chevrier et Voorheis sont coprésidents du CES. Ce comité a pour mandat d'identifier et de recommander au conseil les initiatives stratégiques qui, selon le CES, devraient être entreprises par RONA pour améliorer son rendement opérationnel et financier et accroître la valeur de l'entreprise au profit de toutes les parties prenantes de RONA et de travailler conjointement avec le comité spécial du conseil de recherche d'un chef de la direction (au sens donné dans les présentes) qui a recommandé au conseil M. Robert Sawyer à titre de nouveau président et chef de la direction de RONA. Le 19 mars 2013, RONA a annoncé la nomination de M. Sawyer à titre de nouveau président et chef de la direction de RONA avec prise d'effet en avril 2013. M. Sawyer est proposé aux fins de l'élection à titre d'administrateur à l'assemblée, et M$^{me}$ Louise Caya ne se présente pas aux fins de sa réélection à l'assemblée. Ayant rempli son mandat, le comité spécial du conseil de recherche d'un nouveau chef de la direction a été aboli le 20 mars 2013.

La convention prévoit également que sans le consentement écrit préalable de RONA, ni Invesco ni la Caisse ne feront, directement ou indirectement, jusqu'au 20 janvier 2014, quoi que ce soit de ce qui suit : i) participer à une sollicitation de procurations à l'égard de l'exercice des droits de vote afférents aux actions de RONA; ii) déposer des actions de RONA dans le cadre d'une fiducie de vote ou d'une entente analogue; iii) demander la tenue d'une assemblée des actionnaires de RONA afin de proposer la nomination d'un candidat à l'élection au poste d'administrateur; ou iv) soumettre, ou amener une personne à soumettre, une proposition d'actionnaire relative à la mise en candidature d'un administrateur.

Il est possible de se procurer une copie de la convention conclue avec la Caisse et Invesco sur le site de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Les renseignements concernant M$^{me}$ Louise Caya et MM. Michel, Molson, Palerme et Vachon ne figurent pas ci-dessous avec les renseignements concernant les quatorze (14) candidats proposés aux fins de l'élection à titre d'administrateurs de la Société. Cependant, en raison du fait que M$^{me}$ Caya et MM. Molson et Vachon ont agi à titre d'administrateurs jusqu'à l'assemblée et que MM. Michel et Palerme ont agi à titre d'administrateurs jusqu'au 20 janvier 2013, les renseignements les concernant figurent dans d'autres rubriques des présentes qui portent sur les membres du conseil.

Le conseil propose les quatorze (14) personnes nommées ci-après à titre de candidats aux postes d'administrateur. À l'exception de MM. Sawyer, Claus et Richardson, tous les candidats proposés aux postes d'administrateur de la Société sont actuellement administrateurs.

Le tableau suivant indique le nom, l'âge, la province ou l'État et le pays de résidence, le poste occupé au sein de la Société ou l'occupation principale de chacun des candidats aux postes d'administrateur en vue de l'élection à l'assemblée. Le tableau présente également la date à laquelle chacune de ces personnes a commencé à siéger à titre d'administrateur de la Société ainsi que le nombre d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées de la Société (« **UAD** ») détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles elle exerce le contrôle ou a la haute main. Finalement, il indique le nombre de réunions du conseil et des comités permanents auxquelles ils ont assisté et la valeur de la rémunération totale reçue par chaque personne agissant à titre d'administrateur de la Société.

Sauf si le pouvoir de voter à l'égard de l'élection des administrateurs n'est pas donné, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR l'élection des candidats dont les noms sont indiqués ci-après. Si, avant l'assemblée, un candidat est incapable ou, pour quelque motif que ce soit, refuse de siéger à titre d'administrateur, il est prévu que le pouvoir discrétionnaire conféré par le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sera utilisé pour l'élection de toute(s) autre(s) personne(s) à titre d'administrateur(s). Le conseil d'administration et la direction de la Société n'ont aucune raison de croire qu'un de ces candidats sera incapable ou refusera, pour quelque motif que ce soit, de siéger au conseil d'administration s'il est élu.

Comme il est indiqué sur le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint, les actionnaires peuvent voter pour chaque administrateur individuellement.

# Description des candidats

## Suzanne Blanchet

M[me] Blanchet a commencé sa carrière au sein de Cascades inc. en 1977; elle occupe les fonctions de présidente et chef de la direction de Cascades Groupe Tissu (fabricant de papier) depuis 1997.

M[me] Blanchet est également membre du comité de direction de Cascades inc., membre du conseil d'administration et présidente du comité d'audit d'Éco Entreprises Québec (organisme privé sans but lucratif) depuis juin 2006, membre du conseil d'administration de PACC (Produits alimentaires et de consommation du Canada) (association du secteur des produits alimentaires et de consommation) depuis septembre 2004, membre du conseil d'administration d'InnovAssur, Assurances générales Inc. (compagnie d'assurances) depuis février 2000 et membre du conseil d'administration du CTAC (Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation) depuis juin 2008 et membre du conseil d'administration de Best Diamond Packaging, LLC (fournisseur de distributeurs de serviettes) depuis 2006.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences :** | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administratrice[2] :** | |
|---|---|---|---|
| Membre : | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | 15 sur 16 94 % | 2012 | 76 959 |
| • Comité des ressources humaines et de la rémunération | 5 sur 6 83 % | 2011 | 48 750 |

**Titres détenus[3] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[3] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[4, 5] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 1 000 | 12 385 | 13 385 | 139 873 | 2,64 | 212 000 |
| 2011 | – | 4 830 | 4 830 | 46 948 | | |

**Suzanne Blanchet**

Âge : 55 ans[1]
(Québec) Canada
Administratrice depuis le 10 mai 2011
Indépendante

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
3) *Au 30 décembre 2012 ou au 25 décembre 2011, selon le cas.*
4) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
5) *M[me] Blanchet a jusqu'au 10 mai 2016 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*

## Réal Brunet

M. Brunet est membre invité du conseil d'administration et du comité d'audit d'Agropur coopérative (société laitière) depuis 2012 et il est membre du conseil d'administration d'Ivanhoe Cambridge Inc. (société immobilière) depuis 2013.

M. Brunet a été un associé chargé de l'audit et un associé conseil senior chez Ernst & Young (entreprise de services professionnels) de 1983 à 2010 et a enseigné au Collège des administrateurs de sociétés de 2005 à 2010; il a également été membre du Conseil de direction des Amériques, organisme responsable de gérer les activités d'Ernst & Young dans les Amériques, de 2005 à 2008. M. Brunet a également été membre du conseil d'administration de la section montréalaise de The Institute of Internal Auditors de 2007 à 2010, et il a été membre du comité d'audit d'Agriculture et Agroalimentaire Canada de 2011 à 2012.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | 16 sur 16 | 100 % | 2012 | 88 792 |
| • Comité d'audit (président) | 5 sur 5 | 100 % | 2011 | 86 243 |

**Titres détenus[3] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[3] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[4, 5] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 3 700 | 17 083 | 20 783 | 217 182 | 4,10 | 212 000 |
| 2011 | 3 700 | 8 369 | 12 069 | 117 311 | | |

**Réal Brunet**

Âge : 63 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis le 6 décembre 2010
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
3) *Au 30 décembre 2012 ou au 25 décembre 2011, selon le cas.*
4) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*

## Robert Chevrier

M. Chevrier agit actuellement à titre de président du conseil et administrateur d'Uni-Sélect inc., un important grossiste indépendant de pièces automobiles en Amérique du Nord, depuis 2012, et il est président de Société de gestion Roche Inc. (société de portefeuille et de placement personnelle) depuis avril 2001. M. Chevrier est également administrateur principal et président du comité d'audit de Cascades inc. (fabricant de papier), depuis 2003, et administrateur et président du comité des ressources humaines de Groupe CGI Inc. (société de services en TI et de gestion de processus d'affaires), depuis 2003. De mars 2004 jusqu'à janvier 2013, M. Chevrier était président du conseil et administrateur de Quincaillerie Richelieu Ltée, chef de file en Amérique du Nord en tant qu'importateur, distributeur et fabricant de quincaillerie spécialisée et de produits complémentaires. Auparavant, il a agi à titre de chef de la direction et président du conseil de Rexel Canada Inc. (anciennement Westburne Inc.) de novembre 1993 à janvier 2001.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** |
|---|---|---|
| Membre :<br>• Conseil d'administration (président exécutif)<br>• Comité de mise en candidature et de gouvernance | –<br>– | – %<br>– % |

| Année | Valeur ($) |
|---|---|
| 2012 | – |
| 2011 | – |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 2 000 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Robert Chevrier**

Âge : 69 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis le 20 janvier 2013
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *M. Chevrier a été nommé administrateur et président exécutif du conseil d'administration et il est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 20 janvier 2013.*
3) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
4) *Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
6) *M. Chevrier a jusqu'au 20 janvier 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*

## Eric Claus

Actuellement, M. Claus représente des sociétés de capitaux privés à titre de président exécutif du conseil pour lesquelles il assure la supervision de la restructuration d'actifs présentant un mauvais rendement. Avant d'assumer ces fonctions, il a agi à titre de président et chef de la direction de The Great Atlantic and Pacific Tea Company (« A&P ») de 2005 à 2009. M. Claus s'est joint à A&P en 2002 où il a agi à titre de président et chef de la direction de la division canadienne jusqu'à ce qu'il déménage aux États-Unis en 2005 et devienne président et chef de la direction de la société mère d'A&P. Avant de se joindre à A&P, M. Claus a agi à titre de chef de la direction de Coop Atlantique (groupe détaillant, transformateur et holding de l'est du Canada).

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** |
|---|---|---|
| Membre :<br>– | –<br>– % | Année<br>2012<br>2011 |
| | | Valeur ($)<br>–<br>– |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 212 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Eric Claus**

Âge : 56 ans[1]
(Nouvelle-Écosse) Canada
Administrateur depuis -
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *M. Claus est un nouveau candidat proposé en vue de l'élection au poste d'administrateur de la Société.*
3) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
4) *Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
6) *S'il est élu à l'assemblée, M. Claus aura jusqu'au 14 mai 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*
7) *Veuillez vous reporter à « Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs » aux pages 23 et 24 de la présente circulaire.*

## Bernard Dorval

M. Dorval occupe les fonctions de président du conseil de TD Assurance (Canada) (services d'assurance) depuis 2005 (il agit à titre de président du conseil non membre de la direction depuis 2012) et de président du comité de placement de la caisse de retraite du Groupe Banque TD (produits et services financiers) depuis 2010. Au Groupe Financier Banque TD, M. Dorval a agi à titre de chef de groupe, Assurance et Développement international de 2008 à 2010 et de chef de groupe ou vice-président à la direction des services bancaires aux entreprises et assurance de 2003 à 2008 alors qu'il agissait aussi à titre président suppléant de TD Canada Trust et chef du développement stratégique pour le Québec de 2003 jusqu'à son départ à la retraite en 2012. Avant d'occuper ces postes, il était vice-président à la direction du groupe des produits de détail pour Canada Trust entre 2000 et 2002 et le membre de la haute direction responsable du groupe Assurance et, à différents moments, de diverses divisions de Canada Trust, y compris services bancaires aux petites entreprises, prêts personnels, placements et fiducies entre 1995 et 2000. Avant de se joindre à Canada Trust en 1995, M. Dorval a occupé divers postes aux échelons de direction toujours plus élevés pendant les 21 ans au cours desquelles il a travaillé auprès du Groupe La Laurentienne, y compris successivement à titre de chef de l'exploitation et chef de la direction des services financiers au sein du Groupe La Laurentienne (assurance vie et assurance maladie, régimes de retraite, placements et fonds communs de placement) entre 1992 et 1994.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | – | – % | 2012 | – |
| • Comité d'audit | – | – % | 2011 | – |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 212 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Bernard Dorval**

Âge : 60 ans[1]
(Ontario) Canada
Administrateur depuis le 20 janvier 2013
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *M. Dorval a été nommé administrateur de la Société le 20 janvier 2013.*
3) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
4) *Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
6) *M. Dorval a jusqu'au 20 janvier 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*

## Guy G. Dufresne

M. Dufresne est actuellement membre du conseil d'administration, du comité d'audit et des finances et du comité sur l'environnement, la santé et la sécurité d'Iamgold Corporation (producteur d'or) depuis 2006 et il agit à titre de président du conseil d'administration et membre du comité d'audit de l'Union Canadienne, Compagnie d'Assurances, société membre du groupe de la Royal & Sun Alliance du Canada, société d'assurances, depuis 2012. M. Dufresne est également membre du conseil d'administration, membre du comité d'audit et président du comité d'investissement et de retraite de la Royal & Sun Alliance Canada (compagnie d'assurances) depuis 2004. De 1992 à 2006, il a été président et chef de la direction d'ArcelorMittal Mines Canada Inc. (auparavant la Compagnie minière Québec Cartier); pendant 25 ans avant 1992, il a occupé des postes de plus en plus importants dans le secteur des produits forestiers, notamment celui de président et chef de l'exploitation de Kruger Inc.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** | |
|---|---|---|---|
| Membre : | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | – – % | 2012 | – |
| | | 2011 | – |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 212 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Guy G. Dufresne**

Âge 71 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis le 20 janvier 2013
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *M. Dufresne a été nommé administrateur de la Société le 20 janvier 2013.*
3) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
4) *Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
6) *M. Dufresne a jusqu'au 20 janvier 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*

## Richard Fortin

M. Fortin est membre du conseil d'administration d'Alimentation Couche-Tard inc. (dépanneurs) et il a été président du conseil d'administration de septembre 2008 jusqu'en septembre 2011, où il exerçait les fonctions de vice-président exécutif et chef de la direction financière depuis 1999. M. Fortin est également membre du conseil d'administration de Transcontinental Inc. (entreprise d'impression et de médias) depuis 2004 et il agit actuellement à titre d'administrateur principal et président de son comité d'audit. Il est aussi membre du conseil d'administration de la Compagnie d'assurance-vie Banque Nationale (compagnie d'assurance-vie) depuis 2005 et il agit actuellement à titre de président de son comité d'audit. Il a travaillé pendant plus de 13 ans dans le secteur bancaire et il a occupé différents postes de direction, dont celui de vice-président, Québec de la Société Générale (Canada).

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | 15 sur 16 | 94 % | 2012 | 162 823 |
| • Comité d'audit | 5 sur 5 | 100 % | 2011 | 89 755 |
| • Comité des ressources humaines et de la rémunération | 5 sur 6 | 83 % | | |

**Titres détenus[3] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[3] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[4] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 10 000 | 33 700 | 43 700 | 456 665 | 8,62 | 212 000 |
| 2011 | 10 000 | 17 946 | 27 946 | 271 635 | | |

**Richard Fortin**

Âge : 64 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis avril 2009
Indépendant

*1) Âge en date de l'assemblée.*
*2) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
*3) Au 30 décembre 2012 ou au 25 décembre 2011, selon le cas.*
*4) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*

## Barry Gilbertson

M. Gilbertson est un directeur au sein de Barry Gilbertson Consultancy (société d'experts-conseils en affaires stratégiques et biens immobiliers), assurant la prestation de services-conseils stratégiques à des sociétés pour lesquelles les questions immobilières sont cruciales pour leurs activités, depuis avril 2011. M. Gilbertson est aussi membre du conseil d'administration et du comité d'audit, du comité de la rémunération et président du comité de placements immobiliers de Granite Real Estate Inc. et de Granite REIT (sociétés internationales d'exploitation de biens immobiliers) depuis juillet 2011. M. Gilbertson a été auparavant associé chez PricewaterhouseCoopers LLP (« PwC ») (cabinet comptable et de services-conseils) de 1996 jusqu'à son départ à la retraite en avril 2011, où il s'est spécialisé en reprise, recouvrement et sauvetage d'entreprises et où il a occupé, entre 1992 et 1996, diverses fonctions de direction à des échelons toujours plus élevés. M. Gilbertson a été président de The Royal Institution of Chartered Surveyors à l'échelle internationale de 2004 à 2005, et il est membre de l'Institute of Directors, au Royaume-Uni, depuis 1986.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | – | – % | 2012 | – |
| • Comité des ressources humaines et de la rémunération | – | – % | 2011 | – |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 212 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Barry Gilbertson**

Âge : 61 ans[1]
(Londres) Angleterre
Administrateur depuis le 20 janvier 2013
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *M. Gilbertson a été nommé administrateur de la Société et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis le 20 janvier 2013.*
3) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
4) *Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
6) *M. Gilbertson a jusqu'au 20 janvier 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*

## Jean-Guy Hébert

M. Hébert est membre du conseil d'administration et président de plusieurs sociétés, dont Maximat Inc. (société de portefeuille), Maximat Granby Inc. (société de portefeuille), Horizon Devcow Inc. (immobilier) et 9060-4976 Québec inc. (exploitant un magasin sous la bannière RONA L'entrepôt (Granby)). Il est également vice-président de 9066-7403 Québec inc. (exploitant d'un magasin sous la bannière RONA L'entrepôt (Saint-Hyacinthe)) et de Rocvale Produits de Béton inc. (produits de béton).

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[3] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | 16 sur 16 | 100 % | 2012 | 75 376 |
| • Comité de développement[7] | – | – | 2011 | 70 745 |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4, 5] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4, 5] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4, 5] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 68 200 | 22 462 | 90 662 | 947 418 | 17,88 | 212 000 |
| 2011 | 68 200 | 15 074 | 83 274 | 809 423 | | |

**Jean-Guy Hébert**

Âge : 67 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis mai 2002[2]
Non indépendant

*1) Âge en date de l'assemblée.*
*2) M. Hébert a également été administrateur de la Société de 1986 à 2001.*
*3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
*4) Au 30 décembre 2012 ou au 25 décembre 2011, selon le cas.*
*5) M. Hébert détenait aussi indirectement 168 496 actions ordinaires par l'intermédiaire de sa participation dans Maximat Inc., et il a une participation dans certaines sociétés qui détenaient un nombre additionnel de 222 777 actions ordinaires (168 965 actions ordinaires par l'intermédiaire de 9060-4976 Québec inc., dont il détient 42,5 % des actions émises et en circulation, et 56 810 actions ordinaires par l'intermédiaire de 9066-7403 Québec inc., dont il détient 50 % des actions émises et en circulation) au 30 décembre 2012.*
*6) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
*7) Le comité de développement a été aboli le 20 janvier 2013.*
*8) Veuillez vous reporter à « Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs » aux pages 23 et 24 de la présente circulaire.*

## James Pantelidis

M. Pantelidis est président du conseil d'administration d'EnerCare Inc. (chauffage) depuis 2002, président du conseil d'administration et membre du comité d'audit et du comité d'approvisionnement (président) de Parkland Fuel Corporation (industrie de l'énergie en aval) depuis 1999, membre du conseil d'administration, du comité des ressources humaines et de rémunération et du comité de placements (président) de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc. (services financiers) depuis 2002, membre du conseil d'administration et du comité d'audit d'Intertape Polymer Group (développement et production de produits d'emballage en plastique polyoléfine et papier) depuis 2011.

M. Pantelidis a été membre du conseil d'administration d'Equinox Minerals Limited (mines) de 2008 à 2011. De 2002 à 2006, M. Pantelidis a été membre du conseil d'administration de Fishercast Global Corporation (moulage sous pression) après avoir agi à titre de président du conseil et de chef de la direction de cette société de 2004 à 2006. De 2002 à 2003, il a été président et chef de la direction de J.P. Associates (services-conseils en matière de placement de capitaux privés et de stratégie). De 1999 à 2001, il a été président du conseil et chef de la direction de Bata Ltd. (fabricant et détaillant de souliers) et, de 1996 à 1998, il a été premier vice-président au sein de Petro-Canada (énergie).

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2,3] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | 15 sur 16 | 94 % | 2012 | 92 333 |
| • Comité des ressources humaines et de la rémunération (président) | 6 sur 6 | 100 % | 2011 | 83 209 |
| • Comité de développement[6] | – | – | | |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[3, 4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[3, 4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[3, 4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 6 000 | 37 008 | 43 008 | 449 434 | 8,48 | 212 000 |
| 2011 | 5 000 | 27 930 | 32 930 | 320 080 | | |

**James Pantelidis**

Âge : 67 ans[1]
(Ontario) Canada
Administrateur depuis mai 2004
Indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
3) *Au 30 décembre 2012 ou au 25 décembre 2011, selon le cas.*
4) *En outre, la fille et le fils de M. Pantelidis détiennent chacun 100 actions ordinaires additionnelles.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
6) *Le comité de développement a été aboli le 20 janvier 2013.*
7) *Veuillez vous reporter à « Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs » aux pages 23 et 24 de la présente circulaire.*

## Robert Paré

M. Paré est avocat en droit des affaires et associé de Fasken Martineau Dumoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l. (cabinet d'avocats), membre du conseil d'administration et du comité de placements du Groupe BMTC inc. (meubles et appareils ménagers) depuis 1989, membre du conseil d'administration et du comité de rémunération, candidature et gouvernance du Groupe ADF Inc. (conception, ingénierie, fabrication et installation de charpentes complexes en acier) depuis 2009 et membre du conseil d'administration d'Essilor Canada Ltd. (produits d'optique ophtalmique) depuis 1995. M. Paré est aussi membre du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés, section du Québec.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration[5] | 16 sur 16 | 100 % | 2012 | 309 695 |
| • Comité des ressources humaines et de la rémunération | 6 sur 6 | 100 % | 2011 | 85 029 |
| • Comité de mise en candidature et de gouvernance (président) | 4 sur 4 | 100 % | | |

**Titres détenus[3] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[3] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[3] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[4] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | 30 000 | 45 941 | 75 941 | 793 583 | 14,97 | 212 000 |
| 2011 | 30 000 | 16 140 | 46 140 | 448 481 | | |

**Robert Paré**

Âge : 58 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis avril 2009
Indépendant

*1) Âge en date de l'assemblée.*
*2) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
*3) Au 30 décembre 2012 ou au 25 décembre 2011, selon le cas.*
*4) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
*5) M. Paré a été président du conseil d'administration du 9 mai 2012 au 20 janvier 2013.*

## Steven P. Richardson

M. Richardson est administrateur de sociétés. M. Richardson était membre du conseil d'administration, président du comité de gouvernance et de la rémunération et membre du comité d'audit de Sterling Shoes Inc. (magasins de chaussures) de 2010 à 2013 et administrateur d'easyhome Ltd. de juin 2011 à décembre 2011 (et co-président de son comité de rémunération; président de son comité spécial et membre de son comité d'audit). De 2003 à 2009, M. Richardson a exercé diverses fonctions de haute direction au sein de la Compagnie de la Baie d'Hudson (grands magasins) (notamment à titre de chef des finances de 2006 à 2009). Avant de se joindre à la Compagnie de la Baie d'Hudson en 2003, il a été chef des finances de Wells Fargo Financial Corporation Canada et chef des finances et administrateur de Les Associés, services financiers du Canada Ltée et de Beneficial Canada Inc. Il a commencé sa carrière au sein de la Compagnie Pétrolière Impériale Ltée, où il a occupé divers postes dans le service des finances de la société et le service du contrôle.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** |
|---|---|---|
| Membre :<br>– | –<br>– % | Année<br>2012<br>2011 |
| | | Valeur ($)<br>–<br>– |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 212 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Steven P. Richardson**

Âge : 53 ans[1]
(Ontario) Canada
Administrateur depuis –
Indépendant

*1) Âge en date de l'assemblée.*
*2) M. Richardson est un nouveau candidat proposé aux fins de l'élection au poste d'administrateur de la Société.*
*3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
*4) Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
*5) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
*6) S'il est élu à l'assemblée, M. Richardson aura jusqu'au 14 mai 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*

## Robert Sawyer

Le 19 mars 2013, RONA a annoncé la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction de RONA, avec prise d'effet en avril 2013. Avant de se joindre à RONA, M. Sawyer était vice-président exécutif et chef de l'exploitation chez Metro inc. (société alimentaire canadienne) depuis 2009. M. Sawyer s'est joint à Metro inc. en 1979, où il a occupé diverses fonctions de direction dans les opérations de détail et de la distribution au cours des 30 dernières années, y compris vice-président principal, division Ontario, de 2007 à 2009, vice-président principal, division Québec, de 2005 à 2007, et vice-président principal – détail pour les bannières Metro et Marché Richelieu de 1997 à 2005. Il a reçu la distinction l'*Homme de l'année* dans l'industrie des fruits et légumes en 1993, et le *Lifetime Achievement Award 2007* de l'Association canadienne de la distribution des fruits et légumes. En 2010, il est lauréat du prix *Pilier de l'industrie* de l'Association québécoise de la distribution des fruits et légumes du Québec.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** | |
|---|---|---|---|
| Membre : | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | – – % | 2012 | – |
| | | 2011 | – |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | – |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Robert Sawyer**

Âge : 59 ans[1]
(Québec) Canada
Administrateur depuis –
Non indépendant

1) *Âge en date de l'assemblée.*
2) *M. Sawyer est un nouveau candidat à l'élection à titre d'administrateur de la Société.*
3) *Étant donné qu'il est président et chef de la direction de la Société, M. Sawyer ne recevra pas de rémunération pour les services qu'il fournit à titre d'administrateur de la Société.*
4) *Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des membres de la haute direction, le nouveau président et chef de la direction de la Société sera tenu de détenir des actions ordinaires, des options susceptibles d'être exercées, des UANR (au sens défini ci-dessous) ou des UAR (au sens défini ci-dessous) ayant une valeur globale d'au moins trois (3) fois son salaire. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Exigences en matière d'actionnariat » à la page 44 de la présente circulaire. À titre de président et chef de la direction de RONA, M. Sawyer recevra des options d'achat d'actions, des UANR et des UAR.*

## Wesley Voorheis

Depuis 1995, M. Voorheis est un associé de Voorheis & Co. LLP et il est directeur général de VC & Co. Incorporated, qui agissent à titre de conseillers stratégiques pour des actionnaires institutionnels et d'autres actionnaires. Il est président du conseil et président du comité de la gouvernance et des nominations de Granite Real Estate Inc. (société immobilière internationale) depuis juillet 2011 et de Hudbay Minerals Inc. (société d'extraction des métaux de base) depuis mars 2009 et il est administrateur de David's Tea Inc. (société fermée détaillante de thé de spécialité) depuis février 2013. M. Voorheis a été administrateur de bon nombre de sociétés ouvertes dont Coventree Inc. d'avril 2008 à février 2012 et d'easyhome Ltd, d'avril 2010 à décembre 2011. Avant la constitution de Voorheis & Co. LLP, M. Voorheis était un associé au sein d'un important cabinet d'avocats de Toronto.

| **Conseil/comité(s) :** | **Présences[2] :** | | **Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur[2, 3] :** | |
|---|---|---|---|---|
| Membre : | | | Année | Valeur ($) |
| • Conseil d'administration | – | – % | 2012 | – |
| • Comité de mise en candidature et de gouvernance | – | – % | 2011 | – |

**Titres détenus[4] :**

| Exercice | Actions ordinaires (nombre)[4] | UAD (nombre) | Actions ordinaires et UAD au total (nombre)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD ($)[4] | Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels) | Minimum requis (délai de 5 ans) ($)[5, 6] |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012 | – | – | – | – | – | 212 000 |
| 2011 | – | – | – | – | | |

**Wesley Voorheis**

Âge : 59 ans[1]
(Ontario) Canada
Administrateur depuis le 20 janvier 2013
Indépendant

*1) Âge en date de l'assemblée.*
*2) M. Voorhei a été nommé administrateur de la Société et il est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 20 janvier 2013.*
*3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » aux pages 27 à 30 de la présente circulaire.*
*4) Au 30 décembre 2012 ou au 26 décembre 2011, selon le cas.*
*5) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquérir des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 29 de la présente circulaire.*
*6) M. Voorheis a jusqu'au 20 janvier 2018 pour se conformer aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs.*
*7) Veuillez vous reporter à « Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs » aux pages 23 et 24 de la présente circulaire*

# Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs

À la connaissance de RONA, sauf tel qu'il est indiqué ci-dessous, aucun administrateur ni aucun membre de la haute direction de RONA ou un actionnaire détenant un nombre suffisant de titres pour influer de façon importante sur le contrôle de RONA :

a) est, à la date des présentes, ou a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur, chef de la direction ou chef des finances de toute société qui a fait l'objet d'une ordonnance d'interdiction d'opérations, d'une ordonnance assimilable à une interdiction d'opérations ou d'une ordonnance qui a refusé à la société pertinente le droit de se prévaloir d'une dispense prévue par la législation en valeurs mobilières, qui a été en vigueur plus de 30 jours consécutifs :

   i) qui a été prononcée pendant que l'administrateur ou le membre de la haute direction exerçait les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances; ou

   ii) qui a été prononcée après que l'administrateur ou le membre de la haute direction a cessé d'exercer les fonctions d'administrateur, de chef de la direction ou de chef des finances et découlant d'un événement survenu pendant qu'il exerçait ces fonctions;

b) est, à la date de la présente circulaire, ou a été, au cours des 10 années précédant cette date, administrateur ou membre de la haute direction de la société ou d'une autre société qui, pendant qu'il exerçait cette fonction ou dans l'année suivant la cessation de cette fonction, a fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, ou pour laquelle un séquestre, un séquestre-gérant ou un syndic de faillite a été nommé pour détenir ses biens;

c) a, au cours des 10 années précédant la date de la présente circulaire, fait faillite, fait une proposition concordataire en vertu de la législation sur la faillite ou l'insolvabilité, été poursuivi par ses créanciers, conclu un concordat ou un compromis avec eux, intenté des poursuites contre eux, pris des dispositions ou fait des démarches en vue de conclure un concordat ou un compromis avec eux, et aucun séquestre, séquestre-gérant ou syndic de faillite n'a été nommé pour détenir ses biens; ou

d) s'est vu imposer :

   i) des amendes ou des sanctions par un tribunal en vertu de la législation en valeurs mobilières ou par une autorité en valeurs mobilières, ou a conclu un règlement amiable avec celle-ci; ou

   ii) toute autre amende ou sanction par un tribunal ou un organisme de réglementation qui serait susceptible d'être considérée comme importante par un investisseur raisonnable ayant à prendre une décision en matière de placement.

M. Pantelidis a fait un placement de capitaux privés dans Tattoo Footwear Inc. et s'est joint au conseil de cette société en 2003. Au cours de la période de 12 mois qui a suivi la vente de ses actions et son départ du conseil, la société a été mise sous séquestre.

À compter du 18 septembre 2003 ou vers cette date, jusqu'au 24 juin 2004, M. Voorheis était administrateur d'Atlas Cold Storage Holdings Inc. (« **Atlas** »), l'entité par l'entremise de laquelle Atlas Cold Storage Income Trust (« **Atlas Income Trust** ») exploitait son entreprise. La Commission des valeurs mobilières de l'Ontario (« **CVMO** ») a prononcé une interdiction d'opérations visant la direction relative à toute opération sur les titres d'Atlas Income Trust par suite de l'omission de celle-ci de déposer ses états financiers pour le troisième trimestre de 2003 dans les délais impartis. L'ordonnance a été prononcée contre les fiduciaires d'Atlas Income Trust, certains membres du conseil d'administration d'Atlas et certains membres de la direction et anciens membres de la direction d'Atlas. L'interdiction d'opérations portait sur un événement qui a lieu avant que M. Voorheis ne devienne membre du conseil d'administration d'Atlas. L'interdiction d'opérations est demeurée en vigueur jusqu'au 11 mai 2004, moment où l'omission de dépôt a été corrigée.

M. Voorheis a été administrateur de Hollinger Inc. (« **Hollinger** ») de mai 2006 à juin 2008 et chef de la direction de celle-ci d'avril 2007 à juin 2008. M. Voorheis a accepté de se joindre au conseil de Hollinger à la demande d'un actionnaire dans le but de régler certaines inconduites sur le plan de la direction. Avant l'engagement de M. Voorheis au sein de Hollinger (le 18 mai 2004), la CVMO avait prononcé une interdiction d'opérations temporaire qui interdisait à certains administrateurs, membres de la direction et initiés de Hollinger de négocier des titres de Hollinger, sous réserve de certaines exceptions, en raison de l'omission de Hollinger de déposer des états financiers

en temps opportun en vertu des exigences imposées par les lois sur les valeurs mobilières de l'Ontario. Le 1er juin 2004, la CVMO a prononcé une interdiction d'opérations s'appliquant à la direction (qui a été modifiée le 8 mars 2005, le 10 août 2005 et le 28 avril 2006). Aux termes de la modification apportée le 28 avril 2006, les administrateurs et les membres de la direction de Hollinger alors en fonction ont été ajoutés à la liste de personnes visées par l'interdiction d'opérations. L'interdiction d'opérations a été ensuite révoquée le 10 avril 2007 par une ordonnance de la CVMO, après que Hollinger eut corrigé le manquement à son dossier d'information continue passé le 7 mars 2007. Des ordonnances d'interdiction d'opérations connexes ont aussi été prononcées par les autorités en valeurs mobilières de la Colombie-Britannique le 31 mai 2004 et de l'Alberta le 10 juin 2004, mais elles ont été révoquées ou ont expiré à la suite de la révocation de l'interdiction d'opérations par la CVMO.

Le 1er août 2007, Hollinger a obtenu du tribunal une ordonnance initiale lui octroyant une protection contre ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (Canada) (« **LACC** ») et a fait une demande parallèle d'ordonnance complémentaire en vertu du chapitre 15 du *Bankruptcy Code* des États-Unis. Ces procédures incluaient Hollinger et ses filiales en propriété exclusive, Sugra Limited et 4322525 Canada Inc. L'ordonnance initiale et les procédures américaines prévoyaient une période de suspension initiale de 30 jours, qui a subséquemment été prolongée. Le 26 mai 2008, le tribunal a approuvé une entente (annoncée par Hollinger le 14 mai 2008) entre Hollinger et ses deux principaux créanciers tranchant des questions à la base du différend entre ces parties et qui déclarait que M. Voorheis démissionnerait à titre de membre de la direction et d'administrateur de Hollinger. Le 17 juin 2008, M. Voorheis a démissionné à titre d'administrateur et de membre de la direction de Hollinger. Les actions privilégiées de série II et les actions ordinaires de Hollinger sont visées par une interdiction d'opérations prononcée par la CVMO le 23 juillet 2008. Hollinger a déclaré que l'interdiction d'opérations avait été prononcée par suite de la décision de Hollinger, prise dans l'intention de réduire les coûts au profit de ses parties prenantes, de ne pas préparer ni déposer des états financiers annuels audités et d'autres documents d'information annuels à l'égard de l'exercice de Hollinger clos le 31 décembre 2008. Par conséquent, depuis le 30 juin 2008, Hollinger est en défaut à l'égard des exigences de dépôt et d'information continue en vertu des lois sur les valeurs mobilières canadiennes.

M. Voorheis a été administrateur de Sun Times Media Group, Inc. (« **Sun Times** ») d'août 2007 à juin 2008. M. Voorheis a accepté de se joindre au conseil de Sun Times à la demande d'un actionnaire de Hollinger dans le but de régler certaines inconduites sur le plan de la direction. Le 31 mars 2009, Sun Times et ses filiales nationales ont déposé des requêtes volontaires en vertu du chapitre 11 du *Bankruptcy Code* des États-Unis.

M. Voorheis a été nommé administrateur de Coventree Inc. (« **Coventree** ») en avril 2008. Le 7décembre 2009, la CVMO a entamé des procédures contre Coventree et certains de ses membres de la direction dans le cadre d'événements qui ont eu lieu avant l'engagement de M. Voorheis au sein de Coventree. Les procédures portaient sur la conformité ou la non-conformité de Coventree à ses obligations d'information continue relativement à son prospectus lié au premier appel public à l'épargne visant ses actions et à ses obligations de communication de l'information en temps opportun en 2007 avant le placement relativement à certains papiers commerciaux adossés à des actifs qui ont fait l'objet d'une ordonnance de blocage le 13 août 2007 (collectivement, « **procédures visant Coventree** »). Le 8 novembre 2011, la CVMO a prononcé des ordonnances dans le cadre des procédures visant Coventree, dont une ordonnance imposant, jusqu'à la réalisation de sa dissolution, l'interdiction d'opérations sur les titres par Coventree et refusant à Coventree la possibilité de se prévaloir des dispenses prévues par les lois ontariennes sur les valeurs mobilières; toutefois, cette ordonnance ne doit pas empêcher la dissolution de Coventree ou les opérations sur les titres raisonnablement liées à cette dissolution. Coventree a porté en appel l'ordonnance de la CVMO devant la Cour divisionnaire de l'Ontario vers la fin de 2012 et elle est en attente de la décision de la Cour divisionnaire de l'Ontario dans cette affaire.

Le 30 juin 2010, les actionnaires de Coventree ont approuvé une résolution spéciale autorisant la dissolution de Coventree et la distribution du reliquat de ses actifs, s'il en est, aux actionnaires aux termes du plan de liquidation et de distribution (« **plan de liquidation** »). Le plan de liquidation a été mis en place le 15 février 2012, lorsqu'un liquidateur a été nommé aux fins de la dissolution des affaires de Coventree et M. Voorheis a démissionné à titre d'administrateur et il est devenu un inspecteur à l'égard de la liquidation de la Société à cette date.

M. Hébert est vice-président de RocVale, Produits de béton inc., qui a déposé un avis d'intention afin de faire une proposition à ses créanciers le 3 décembre 2012.

M. Claus est président exécutif de TBS Acquireco Inc. Le 26 février 2013, TBS Acquireco Inc., The Bargain! Shop Holdings Inc. et TBS Stores Inc. (collectivement « **The Bargain Shop** ») ont obtenu une ordonnance initiale de la Cour supérieure de justice de l'Ontario (« **CSJO** ») en vertu de la LACC octroyant à The Bargain Shop une protection en vertu de la LACC pour une période initiale se terminant le 28 mars 2013, pouvant être prolongée à la demande et sur approbation de la CSJO.

M. Richardson était un membre du conseil d'administration de Sterling Shoes Inc. de juin 2010 à janvier 2013. Aux termes des ordonnances prononcées par la Cour suprême de la Colombie-Britannique, y compris une ordonnance initiale datée du 21 octobre 2011, Sterling Shoes Inc. et chacune de ses filiales ont obtenu la protection contre les créanciers en vertu de la LACC.

# Politique d'amélioration continue et d'échange en matière de gouvernance et de rémunération

En 2010, le conseil d'administration a adopté une politique d'amélioration continue et d'échange en matière de gouvernance et de rémunération dans le but d'améliorer de façon continue ses pratiques en matière de gouvernance et de rémunération et de répondre aux attentes des actionnaires de la Société. La dernière modification de la politique remonte à décembre 2012. Les principes énoncés dans la politique incluent notamment :

- Conformément aux chartes et aux politiques en matière de gouvernance de RONA, le comité de mise en candidature et de gouvernance recommande chaque année une liste de candidats aux postes d'administrateur au conseil d'administration. Ces recommandations tiennent compte des besoins de la Société, des qualités, de l'expérience et du rendement des candidats proposés et de l'importance d'assurer la continuité et la mise en œuvre de la stratégie d'affaires à long terme. Les actionnaires peuvent voter pour chacun des candidats individuellement. Le conseil d'administration tient compte du résultat de ce vote et peut suggérer à certains administrateurs, si le nombre d'abstentions dépasse le nombre de votes en leur faveur, de soumettre leur démission ou de ne pas se présenter aux fins d'élection aux postes d'administrateur pour le prochain exercice. Ces principes constituent la politique de vote majoritaire de RONA.

- Le comité des ressources humaines et de la rémunération fait des recommandations au conseil d'administration périodiquement concernant les politiques et programmes en matière de rémunération des membres de la haute direction. Ces recommandations tiennent compte des objectifs stratégiques de la Société, des qualités et de l'expérience des membres de la haute direction et des risques potentiels reliés aux différentes méthodes de rémunération. Au cours du processus de développement de telles recommandations, le comité des ressources humaines et de la rémunération peut s'adjoindre les services de conseillers en rémunération et tient compte des propositions de groupes représentant les actionnaires et d'autres parties intéressées.

- Le conseil d'administration de la Société a adopté une politique sur l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction (*vote sur la rémunération*). Aux termes de cette politique, le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire, dans la mesure où il considère qu'il est dans l'intérêt de la Société de le faire, de prévoir, dans le cadre de l'assemblée annuelle de la Société, la tenue d'un vote consultatif non exécutoire sur l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de la Société, devant être tenu à l'assemblée annuelle de la Société. Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats n'auront pas de portée exécutoire sur le conseil d'administration. Toutefois, le conseil d'administration tiendra compte des résultats du vote, de même que de tout autre commentaire qu'il reçoit des actionnaires dans le cours de ses interactions avec eux, lorsqu'il détermine son approche en matière de rémunération pour les prochains exercices. Les membres du conseil tiendront compte également des résultats lorsqu'ils examineront les principes, les politiques, les programmes ou les arrangements relatifs à la rémunération des membres de la haute direction devant être adoptés par la Société à l'avenir.

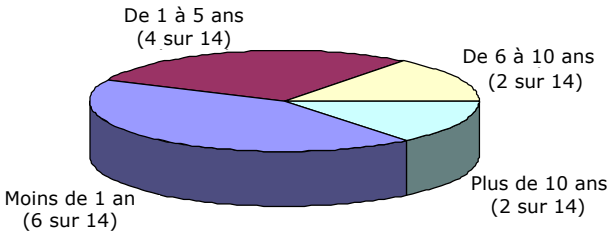
- Le conseil d'administration, par l'intermédiaire du bureau du secrétariat corporatif, veille à être tenu au courant, dans les meilleurs délais, des propositions, recommandations et pratiques exemplaires en matière de gouvernance et de rémunération provenant des Autorités canadiennes en valeurs mobilières ou des groupes représentant les actionnaires et d'autres parties intéressées. À la suite de la revue de ces propositions, le comité de mise en candidature et de gouvernance et le comité des ressources humaines et de la rémunération feront des recommandations au conseil d'administration, s'il y lieu, afin d'améliorer les politiques et pratiques de gouvernance et programmes de rémunération de RONA sur une base continue.

- RONA publie ses politiques, pratiques et programmes en matière de gouvernance et de rémunération sur son site Web. Cette approche permet au conseil d'administration de communiquer de façon proactive les modifications significatives apportées à ces politiques, programmes et pratiques à toute partie intéressée.

- Les actionnaires sont invités, sur le site Web de RONA, à soumettre au conseil d'administration toute recommandation ou suggestion d'améliorations aux pratiques de gouvernance et de rémunération de RONA.

## Durée du mandat des administrateurs

Le diagramme suivant indique le nombre d'années d'ancienneté des administrateurs actuels au sein du conseil de la Société au 20 mars 2013 :




La moyenne d'ancienneté au sein du conseil de la Société est de 3,647 ans.

## Grille de compétences

Le tableau suivant présente certaines des compétences actuelles et des autres facteurs en vue de faire partie de la grille de compétences utilisée par le comité de mise en candidature et de gouvernance, et indique quels membres actuels du conseil d'administration et quels candidats en vue de l'élection au conseil d'administration possèdent chaque compétence.

| CANDIDATS | COMPÉTENCES REQUISES (EXPÉRIENCE/EXPERTISE) | | | | | | | | | | | | | | | REPRÉSENTATIVITÉ | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Finances | | | | Comptabilité | Juridique | Stratégie | Ressources humaines | Environnement | Connaissance de certaines industries | | | | Expérience au sein de conseils autres que celui de RONA | Autre | Géographique | Âge en date du 14 mai 2013 | Genre (H/F) |
| | Gestion de risques | Transactions | Produits financiers et dérivés | Audit financier | | | | | | Quincaillerie/ Détail | Publicité | Immobilier | Technologie de l'information | | | | | |
| Suzanne Blanchet | X | X | | | X | | X | X | X | | X | | | X | Indépendante | QC | 55 | F |
| Réal Brunet | X | X | X | X | X | | X | X | | | | | | X | Indépendant | QC | 63 | H |
| Robert Chevrier | X | X | X | X | X | | X | X | | X | | | X | X | Indépendant | QC | 69 | H |
| Eric Claus | | X | | | | | X | X | | X | X | X | | X | Indépendant | N.-É. | 56 | H |
| Bernard Dorval | X | X | X | X | X | | X | X | | X | | | | X | Indépendant | ON | 60 | H |
| Guy G. Dufresne | X | | | X | | | X | X | X | | | | X | X | Indépendant | QC | 71 | H |
| Richard Fortin | X | X | | | X | | X | X | X | | | | | X | Indépendant | QC | 64 | H |
| Barry Gilbertson | X | X | | X | | | X | X | X | X | | | | X | Indépendant | R.-U. | 61 | H |
| Jean-Guy Hébert | X | X | X | X | X | | X | X | X | X | | X | | | Non indépendant | QC | 67 | H |
| James Pantelidis | X | X | | | X | | X | X | | X | | X | X | X | Indépendant | ON | 67 | H |
| Robert Paré | X | X | | | | X | X | | | X | | | | X | Indépendant | QC | 58 | H |
| Steven P. Richardson | X | X | X | X | X | | X | | | X | | | | X | Indépendant | ON | 53 | H |
| Robert Sawyer | X | X | | | | | X | X | | X | X | X | X | X | Non indépendant | QC | 59 | H |
| Wesley Voorheis | X | X | | | | X | X | | | | | | | X | Indépendant | ON | 59 | H |

# Rémunération des administrateurs

## Politique de rémunération

Le programme de rémunération des administrateurs vise à attirer et à maintenir en fonction les personnes les plus compétentes en vue de siéger au conseil d'administration de la Société et à ses comités, compte tenu des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace. Le président exécutif du conseil (« **président exécutif du conseil** ») a droit à une rémunération annuelle de 500 000 $, majorée du remboursement des frais de déplacement et de toute autre dépense raisonnable engagée dans le cadre de son mandat, et n'a droit à aucune autre rémunération. L'ancien président (ne faisant pas partie de la haute direction) du conseil était fondé à recevoir une rémunération annuelle de 250 000 $, majorée du remboursement des frais de déplacement et de toute autre dépense raisonnable engagée dans le cadre de son mandat, et n'avait droit à aucune autre rémunération (sauf à l'égard de sa participation à titre de membre ou de président des comités spéciaux du conseil, le cas échéant). La politique de la Société consiste à verser à chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société (autre que le président exécutif du conseil ou le président du conseil, le cas échéant) une provision sur honoraires annuelle de 40 000 $ en espèces ou en UAD et 13 000 $ en UAD et un jeton de présence de 1 500 $ pour chaque réunion du conseil d'administration et des comités permanents du conseil à laquelle il assiste (750 $ pour une participation téléphonique). Chaque président d'un comité permanent du conseil d'administration est également fondé à recevoir une provision sur honoraires additionnelle de 5 000 $ par année, à l'exception du président du comité d'audit, qui est fondé à recevoir une provision sur honoraires additionnelle de 10 000 $ par année; de plus, chaque membre d'un comité est fondé à recevoir une provision sur honoraires annuelle additionnelle de 2 500 $, à l'exception des membres du comité d'audit, qui sont fondés à recevoir une provision sur honoraires annuelle additionnelle de 4 000 $ par année.

Le tableau suivant indique la valeur de l'ensemble de la rémunération, en espèces ou non, accordée à chaque administrateur au cours du dernier exercice (puisque le président et chef de la direction ne reçoit pas d'honoraires à titre d'administrateur et que ni MM. Chevrier, Claus, Dorval, Dufresne, Gilbertson, Richardson ou Voorheis n'ont agi à titre d'administrateur au cours du dernier exercice terminé, ils ne sont pas inclus dans le tableau) :

| | Honoraires gagnés | | | | Total | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nom de l'administrateur**[1] | **Provision sur honoraires des administrateurs et du président du conseil**[2] | **Provision sur honoraires des présidents de comité** | **Jetons de présence des administrateurs** | **Dividendes** | **Rémunération en UAD** | | | **Rémunération versée en espèces** |
| | **($)** | **($)** | **($)** | **($)** | **(nombre)**[3] | **($)** | **(%)** | **($)** |
| Suzanne Blanchet | 55 500 | - | 20 250 | 1 209 | 7 555 | 76 959 | 100 | - |
| Réal Brunet | 53 000 | 10 000 | 24 000 | 1 792 | 8 714 | 88 792 | 100 | - |
| Louise Caya | 55 500 | - | 16 500[6] | 3 906 | 7 448 | 75 906 | 100 | - |
| Richard Fortin | 122 500[4] | - | 36 750[5, 17] | 3 573 | 15 754 | 162 823 | 100 | - |
| Jean Gaulin[6] | 74 725 | - | - | - | - | - | - | 74 725[7] |
| Jean-Guy Hébert | 55 500 | - | 17 250[17] | 2 626 | 7 388 | 75 376 | 100 | - |
| Alain Michel[8] | 121 000[4] | - | 42 000[5] | 5 432 | 16 328 | 168 432 | 100 | - |
| Geoff Molson[9] | 34 916 | - | 12 750[10] | 169 | 4 480 | 47 835 | 100 | - |
| Patrick Palerme[11] | 117 000[4] | - | 35 250[5] | 1 677 | 14 885 | 153 927 | 100 | - |
| James Pantelidis | 63 344 | 5 000[10, 17] | 19 500 | 4 489 | 9 078 | 92 333 | 100 | - |
| Robert Paré[5] | 197 335 | 86 500[13] | 21 750[5] | 4 110 | 29 801 | 309 695 | 100 | - |
| Jocelyn Tremblay[14] | 21 670 | - | 8 250 | 2 248 | 3 434 | 32 168 | 100 | - |
| Jean-Roch Vachon | 57 000 | 5 000[15] | 22 500[16, 10, 17] | 4 777 | 8 765 | 89 277 | 100 | - |
| TOTAL | 932 595 | 106 500 | 268 500 | 33 760 | 130 196 | 1 341 355 | 100 | - |

*1) M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société avec prise d'effet le 8 novembre 2012; il n'a reçu aucune rémunération à titre d'administrateur de la Société. L'information concernant sa rémunération à titre d'ancien président et chef de la direction sont présentés dans le Tableau sommaire de la rémunération, à la page 70 de la présente circulaire.*

*2) Un montant de 40 000 $ en UAD et de 13 000 $ en UAD, sauf pour M. Robert Paré, qui a reçu une somme de 197 335 $ en UAD et M. Jean Gaulin qui a reçu une somme de 74 725 $ en espèces. Cette colonne comprend également la provision sur honoraires annuels à titre de membre d'un comité.*

*3) Le nombre d'UAD est fixé trimestriellement en divisant le montant total des honoraires gagnés au cours du trimestre par le cours de clôture moyen des actions ordinaires négociées à la TSX pendant les cinq (5) jours de bourse précédant le dernier jour de chaque trimestre.*

*4) Comprend un montant global de 75 000 $ pour les services fournis à titre de membre du comité spécial de la Société qui a été créé en janvier 2012 et aboli en janvier 2013, et qui était chargé d'examiner diverses stratégies pour la Société (« **comité spécial** »), déduction faite du montant des jetons de présence reçus jusqu'au 20 juillet 2012 pour la participation aux réunions du comité spécial de la Société.*

*5) Comprend les jetons de présence reçus jusqu'au 20 juillet 2012 pour la participation aux réunions du comité spécial de la Société (1 500 $ par réunion).*

*6) M. Gaulin a agi à titre d'administrateur et de président du conseil d'administration jusqu'au 9 mai 2012. Du 26 décembre 2011 jusqu'à ce qu'il ait quitté ses fonctions de président du conseil avec prise d'effet le 9 mai 2012, il avait droit à une rémunération annuelle de 250 000 $ en sa qualité de président du conseil d'administration, mais n'avait pas droit à aucune autre rémunération.*

*7) M. Gaulin, en tant que résident des États-Unis, ne pouvait bénéficier des avantages fiscaux aux termes du régime UAD. De plus, il avait rempli l'exigence en matière d'actionnariat requise applicable au président du conseil d'administration.*

*8) M. Michel a démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013.*

*9) M. Molson a été élu administrateur et il est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 9 mai 2012.*

10) *En outre, une somme forfaitaire de 25 000 $ (50 000 $ pour M. Pantelidis à titre de président du conseil) sera versée en 2013 pour les services fournis à titre de membre du comité spécial de la Société qui a été créé en novembre 2012 et aboli en mars 2013, et qui était chargé de la sélection d'un nouveau président et chef de la direction (« **comité de recherche d'un nouveau chef de la direction** »).*

11) *M. Palerme a démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013.*

12) *M. Paré a été nommé président du conseil avec prise d'effet le 9 mai 2012. Du 9 mai 2012 jusqu'à sa démission à titre de président du conseil le 20 janvier 2013, il avait droit à une rémunération annuelle de 250 000 $ en sa qualité de président du conseil d'administration, mais n'avait droit à aucune autre rémunération.*

13) *Représente un montant global de 100 000 $ pour les services fournis à titre de président du comité spécial de la Société, déduction faite du montant des jetons de présence reçus jusqu'au 20 juillet 2012 pour la participation aux réunions du comité spécial de la Société.*

14) *M. Tremblay a agi à titre d'administrateur jusqu'au 9 mai 2012.*

15) *Représente la provision sur honoraires en espèces versée au président du comité de développement, comité qui a été aboli le 20 janvier 2013.*

16) *Comprend les jetons de présence reçus pour la participation aux réunions du comité de développement de la Société qui a été aboli le 20 janvier 2013.*

17) *En outre, une somme forfaitaire de 25 000 $ (50 000 $ pour M. Pantelidis à titre de président du conseil) sera versée en 2013 pour les services fournis à titre de membre du comité de surveillance opérationnelle ad hoc qui a été créé en novembre 2012 et aboli en janvier 2013, afin de soutenir M. Boies dans l'exercice de ses fonctions à titre de chef de la direction par intérim (« **comité opérationnel** »).*

## Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs

Le conseil estime qu'il est important que les administrateurs démontrent leur engagement envers la croissance de la Société au moyen de la détention de titres de participation. En 2006, le conseil a adopté des lignes directrices en matière d'actionnariat prévoyant que chaque administrateur non employé de la Société, y compris le président exécutif du conseil, est tenu, dans les cinq (5) ans suivant i) son élection au conseil ou ii) l'adoption des lignes directrices en matière d'actionnariat, selon l'échéance la plus tardive, d'acquérir des actions ordinaires de la Société et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels à titre d'administrateur (à l'exclusion de la provision sur honoraires à titre de président de comité et des jetons de présence des administrateurs). Chacun des administrateurs non employés est tenu de détenir cette valeur en actions ordinaires et/ou UAD pendant toute la durée restante de son mandat à titre d'administrateur. Les actions ou les unités détenues par les administrateurs ne peuvent faire l'objet d'opérations de monétisation ni d'autres opérations de couverture effectuées dans le but de réduire les risques liés à ces avoirs. Des détails sur les actions ordinaires et les UAD détenues par chacun des administrateurs sont présentés dans les notices biographiques figurant à partir de la page 9 de la présente circulaire.

On trouvera à l'annexe D de la présente circulaire des détails sur le régime d'unités d'actions différées de la Société (« **régime UAD** »), en vertu duquel des UAD sont émises aux administrateurs.

## Attributions fondées sur des actions en cours

Le tableau suivant indique le nombre et la valeur des UAD détenues par chaque administrateur en date du 30 décembre 2012 (puisque ni MM. Chevrier, Claus, Dorval, Dufresne, Gilbertson, Richardson ou Voorheis n'ont agi à titre d'administrateurs au cours du dernier exercice clos, ils ne sont pas inclus dans le tableau) :

| Nom de l'administrateur | UAD[1] (nombre) | Valeur des UAD[1] ($) |
|---|---|---|
| Suzanne Blanchet | 12 385 | 129 423 |
| Réal Brunet | 17 083 | 178 517 |
| Louise Caya | 31 662 | 330 868 |
| Richard Fortin | 33 700 | 352 165 |
| Jean-Guy Hébert | 22 462 | 234 728 |
| Alain Michel[3] | 47 216 | 493 407 |
| Geoff Molson[4] | 4 480 | 46 816 |
| Patrick Palerme[5] | 19 647 | 205 311 |
| James Pantelidis | 37 008 | 386 734 |
| Robert Paré | 45 941 | 480 083 |
| Jean-Roch Vachon | 38 544 | 402 785 |

*1) Information sur les unités détenues par les administrateurs aux termes du régime UAD en date du 30 décembre 2012. Veuillez vous reporter à la rubrique « Élection des administrateurs » pour obtenir plus de détails sur le nombre de titres de participation dont ils sont propriétaires. Le nombre d'UAD est fixé trimestriellement en divisant le montant total des honoraires gagnés au cours du trimestre par le cours de clôture moyen des actions ordinaires négociées à la TSX pendant les cinq (5) jours de bourse précédant le dernier jour de chaque trimestre. La valeur des UAD à la fin de l'exercice est calculée en fonction du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2012 (10,45 $) multiplié par le nombre d'UAD.*

*2) M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société le 8 novembre 2012; il n'a pas reçu de rémunération à titre d'administrateur de la Société. L'information concernant sa rémunération à titre d'ancien président et chef de la direction de la Société est présentée dans le Tableau sommaire de la rémunération à la page 70 de la présente circulaire.*

*3) M. Michel a démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013.*

*4) M. Molson a été élu administrateur le 9 mai 2012.*

*5) M. Palerme a démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013.*

# Mandat du conseil d'administration

Le rôle du conseil d'administration consiste à superviser la gestion des affaires et des activités commerciales de la Société dans le but de maximiser la valeur à long terme de l'entreprise. Le conseil approuve toutes les questions exigées en vertu de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et des autres lois applicables et des statuts et règlements de la Société. Le conseil peut, entre autres, déléguer aux comités du conseil l'étude préalable des questions qui lui incombent. Dans ce cas, les recommandations des comités du conseil sont assujetties à l'approbation du conseil. De plus, dans la mesure permise par la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec), le conseil peut déléguer l'exercice de son pouvoir à tout administrateur, membre de la direction ou comité du conseil. On attend des membres du conseil qu'ils soient présents à toutes les réunions du conseil et effectuent l'examen préalable des documents qui leur sont envoyés en vue d'une réunion. On attend également des membres du conseil qu'ils prennent une part active dans les décisions du conseil. Les responsabilités du conseil d'administration sont énoncées dans le mandat du conseil d'administration joint à titre d'annexe C à la présente circulaire.

# Comités du conseil d'administration

Le conseil d'administration compte trois (3) comités permanents : le comité d'audit, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de mise en candidature et de gouvernance. Les responsabilités et la composition des comités permanents du conseil d'administration peuvent se résumer comme suit :

## Le comité d'audit

Le **comité d'audit** a pour mandat d'assister le conseil d'administration dans son rôle de surveillance relativement aux éléments suivants : i) la production d'information financière fiable, ii) l'identification des principaux risques financiers des activités de la Société et la mise en place des systèmes appropriés permettant d'atténuer ces risques, iii) les systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société, iv) la conformité financière de la Société aux différentes autorités et à la législation, v) les qualifications, l'indépendance et les travaux des auditeurs externes et internes et vi) l'accomplissement des autres fonctions prévues par le mandat du comité ainsi que celles qui sont déléguées au comité par le conseil d'administration. Les responsabilités du comité d'audit sont énoncées en détail dans le mandat du comité annexé à la notice annuelle de la Société, qui est disponible sur le site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

Le comité d'audit est actuellement présidé par M. Réal Brunet et compte quatre (4) administrateurs externes, lesquels sont tous indépendants et possèdent tous des compétences financières. Outre M. Brunet, les autres membres du comité sont actuellement MM. Richard Fortin, Bernard Dorval et Jean-Roch Vachon. M. Vachon ne se présentera pas en vue de sa réélection au poste d'administrateur à l'assemblée, après avoir siégé au conseil d'administration depuis mai 2006.

Tous les membres du comité d'audit ont acquis une expérience pertinente dans le cadre de leur formation et de leurs autres postes d'administrateur et à titre de membres de la haute direction de diverses sociétés. De plus, un certain nombre d'entre eux sont ou ont été membres du comité d'audit d'autres sociétés ouvertes. Plus précisément, i) Réal Brunet est titulaire d'un baccalauréat en commerce et était un associé chargé de l'audit et un associé conseil senior chez Ernst & Young depuis 1983, il est membre invité au conseil d'administration et au comité d'audit d'Agropur coopérative depuis 2012 et membre du conseil d'administration de la section montréalaise de The Institute of Internal Auditors de 2007 à 2010; ii) Richard Fortin est membre du conseil d'administration d'Alimentation Couche-Tard inc. et il a été président du conseil d'administration de cette société de septembre 2008 jusqu'en septembre 2011, où il exerçait les fonctions de vice-président exécutif et chef de la direction financière depuis 1999. Il a travaillé pendant plus de 13 ans dans le secteur bancaire et il a occupé différents postes de

direction, dont celui de vice-président, Québec de la Société Générale (Canada). M. Fortin est actuellement administrateur principal de Transcontinental Inc. et président de son comité d'audit, et il est membre du conseil d'administration et agit à titre de président du comité d'audit de la Compagnie d'assurance-vie Banque Nationale; iii) Bernard Dorval a obtenu son baccalauréat en sciences en 1973 et est devenu Fellow de l'Institut canadien des actuaires en 1979. Il a agi successivement à titre de chef de groupe des services bancaires aux entreprises et assurance, et de chef de groupe Assurance et Développement international pour le Groupe Financier Banque TD, entre 2003 et 2010; de plus, il a été président adjoint de TD Canada Trust entre 2003 et 2012. Il est membre du comité d'audit d'Oncozyme Pharma Inc. depuis 2012 et il a été membre du comité d'audit de TD Assurance Meloche-Monnex de 1997 à 2007; et iv) Jean-Roch Vachon siège au conseil d'administration et au comité d'audit de plusieurs sociétés fermées et sociétés ouvertes depuis 1982 et a été président du conseil du Groupe Cantrex inc. de 1996 à 1999.

## Le comité des ressources humaines et de la rémunération

Le **comité des ressources humaines et de la rémunération** a pour mandat d'assister le conseil d'administration en ce qui a trait à ses responsabilités relatives à l'embauche, à l'évaluation, à la rémunération et à la planification de la relève des membres de la haute direction et d'autres employés de la Société. Les responsabilités du comité des ressources humaines et de la rémunération incluent, entre autres, ce qui suit : i) recommander au conseil les principes et les règles régissant le recrutement, l'embauche et l'évaluation du président et chef de la direction et des membres de la haute direction relevant de ce dernier, ii) recommander au conseil tous les programmes ou politiques de rémunération applicables aux membres de la haute direction et aux autres employés clés de la Société, iii) recommander au conseil un plan de développement et de relève des membres de la haute direction et voir à sa mise en application, iv) recommander au conseil l'embauche, la description des fonctions et les conditions d'emploi du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction, v) en début d'année, évaluer les objectifs du président et chef de la direction aux fins de sa rémunération et proposer ces objectifs à l'approbation du conseil et, en fin d'année ou au début de l'année suivante, évaluer le niveau de réalisation de ces objectifs et faire des recommandations au conseil quant au niveau de rémunération du président et chef de la direction sur la base de cette évaluation, vi) recommander au conseil tout changement important à la structure organisationnelle de la Société, vii) veiller à l'application de toutes les politiques reliées aux ressources humaines et s'assurer du respect par la Société de la législation et de la réglementation applicables, viii) approuver le rapport annuel sur la rémunération de la haute direction qui figure dans la circulaire, ix) superviser l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération et revoir la divulgation à cet égard, x) superviser la sélection d'un groupe de référence utilisé aux fins de déterminer la rémunération ou tout élément de rémunération et revoir la divulgation à cet égard, xi) revoir les structures des régimes d'intéressement et des régimes de retraite de la Société et de ses filiales et xii) de concert avec la direction, effectuer l'évaluation et, au besoin, initier la révision des régimes de retraite de la Société, notamment en ce qui a trait au positionnement de cet avantage aux fins de la rémunération des employés évalués par le comité des ressources humaines et de la rémunération, et examiner la structure de gouvernance de ces régimes.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est actuellement présidé par M. James Pantelidis et compte cinq (5) administrateurs externes, lesquels sont tous indépendants. Outre M. Pantelidis, les autres membres du comité sont actuellement M$^{me}$ Suzanne Blanchet, M. Richard Fortin, M. Robert Paré et M. Barry Gilbertson.

Le conseil d'administration estime que les membres du comité des ressources humaines et de la rémunération ont, collectivement, les connaissances, l'expérience et les antécédents nécessaires pour remplir leur mandat :

**M. James Pantelidis (président)** – M. Pantelidis est président du conseil d'administration d'EnerCare Ltd. (chauffage), membre du conseil d'administration, du comité des ressources humaines et de la rémunération, et du comité de placement (président) de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc., président du conseil d'administration et membre du comité d'audit et du comité d'approvisionnement (président) de Parkland Fuel Corporation, et membre du conseil d'administration et du comité d'audit d'Intertape Polymer Group. De 2008 à 2011, il a été membre du conseil d'administration et président du comité des ressources humaines et de la rémunération d'Equinox Minerals Limited. De 2002 à 2006, M. Pantelidis a été membre du conseil d'administration de Fishercast Global Corporation après avoir agi à titre de président du conseil et de chef de la direction de cette société de 2004 à 2006. De 2002 à 2003, il a été président et chef de la direction de J.P. Associates. De 1999 à 2001, il a été président du conseil et chef de la direction de Bata Ltd. et, de 1996 à 1998, il a été premier vice-président au sein de Petro-Canada. M. Pantelidis a acquis de l'expérience dans bon nombre de secteurs ayant trait aux questions liées aux ressources humaines et à la rémunération grâce à son expérience considérable à titre de membre du conseil siégeant à différents comités des

ressources humaines et de rémunération. De plus, dans le cadre de sa grande expérience dans des postes de haute direction, M. Pantelidis a supervisé activement des services des ressources humaines et a surveillé le rendement en ce qui a trait aux ressources humaines et aux politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction.

**M^me^ Suzanne Blanchet** – M^me^ Blanchet occupe les fonctions de présidente et chef de la direction de Cascades Groupe Tissu depuis 1997 et est membre du conseil d'administration de PACC (Produits alimentaires et de consommation du Canada) depuis septembre 2004, membre du conseil d'administration d'Innovassur, Assurances générales inc. depuis février 2000, membre du conseil d'administration du CTAC (Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation) depuis juin 2008, membre du conseil d'administration d'Éco Entreprises Québec depuis juin 2006 et membre du conseil d'administration de Best Diamond Packaging, LLC depuis 2006. M^me^ Blanchet supervise activement des services des ressources humaines et surveille le rendement en ce qui a trait aux ressources humaines et aux politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction grâce à ses fonctions de membre de la haute direction de Cascades Groupe Tissu. Elle a aussi acquis de l'expérience dans plusieurs secteurs ayant trait aux questions liées aux ressources humaines et à la rémunération en raison de son expérience à titre de membre de conseils.

**M. Richard Fortin** – M. Fortin est membre du conseil d'administration d'Alimentation Couche-Tard inc. et était président de son conseil de septembre 2008 à septembre 2011, où il exerçait les fonctions de vice-président exécutif et chef de la direction financière depuis 1999. Il a travaillé pendant plus de 13 ans dans le secteur bancaire et il a occupé différents postes de direction, dont celui de vice-président, Québec de la Société Générale (Canada). M. Fortin est actuellement administrateur principal du conseil d'administration de Transcontinental Inc. et président de son comité d'audit, et membre du conseil d'administration et agit à titre de président du comité d'audit de la Compagnie d'assurance-vie Banque Nationale. Grâce aux différents postes de haute direction qu'il a occupés au fil des années, notamment au sein d'Alimentation Couche-Tard inc., il a supervisé activement des services des ressources humaines et a surveillé le rendement en ce qui a trait aux ressources humaines et aux politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction. Il a acquis de l'expérience dans plusieurs secteurs ayant trait aux questions liées aux ressources humaines et à la rémunération en raison de son expérience à titre de membre de conseils.

**M. Robert Paré** – M. Paré est avocat en droit des affaires et associé de Fasken Martineau Dumoulin S.E.N.C.R.L., s.r.l., membre du conseil d'administration et du comité de placement du Groupe BMTC inc., membre du conseil d'administration et du comité de la rémunération, candidature et gouvernance du Groupe ADF Inc. et membre du conseil d'administration d'Essilor Canada Ltée. M. Paré possède une grande expérience dans la prestation de conseils à des clients dans tous les aspects juridiques des opérations dans le domaine des fusions et acquisitions, ce qui lui a permis de gagner de l'expérience dans plusieurs secteurs ayant trait aux questions liées aux ressources humaines et à la rémunération. Il a également supervisé activement le rendement à l'égard des ressources humaines et des politiques et pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction en raison de son expérience à titre de membre de conseils.

**M. Barry Gilbertson** – M. Gilbertson est directeur au sein de Barry Gilbertson Consultancy. M. Gilbertson était auparavant associé chez PwC, de 1996 jusqu'à son départ à la retraite en avril 2011, où il a acquis une expérience dans plusieurs domaines relatifs aux questions de ressources humaines et de rémunération dans le cadre de ses responsabilités de haute direction et d'opérations de sauvetage et de redressement d'un vaste éventail d'entreprises et de sociétés ouvertes et fermées. Les fonctions que M. Gilbertson a assumées à titre de président, président du conseil ou administrateur de diverses sociétés, organisations à buts non lucratifs et de divers ordres professionnels tout au long se sa carrière lui ont permis d'enrichir son expérience liée aux questions de ressources humaines et de rémunération. M. Gilbertson est membre du conseil d'administration et du comité de la rémunération de Granite Real Estate Inc. et de Granite REIT.

## Le comité de mise en candidature et de gouvernance

Le **comité de mise en candidature et de gouvernance** a pour mandat d'assister le conseil d'administration dans l'élaboration de l'approche de la Société relative aux questions de gouvernance, de mise en candidature aux postes d'administrateur, de rémunération des administrateurs et de l'évaluation de l'efficacité du conseil et de ses comités, de leur président respectif et de chaque administrateur. Les responsabilités du comité de mise en candidature et de gouvernance incluent, entre autres, ce qui suit : i) recommander et faire approuver par le conseil des politiques et lignes directrices en matière de gouvernance conformément à la loi et à la réglementation et voir à leur mise en application dans la Société, ii) recommander au conseil et réviser périodiquement un code de conduite applicable aux administrateurs, membres de la direction et employés et voir à sa mise en application dans la Société, iii) revoir la taille du conseil aux fins d'assurer une prise de décisions et une efficacité optimales et, au besoin, soumettre au conseil les recommandations appropriées, iv) recommander un mécanisme d'évaluation de la performance du

conseil d'administration dans son ensemble, des comités du conseil, du président du conseil et de chacun de ses comités et de l'apport des différents administrateurs, et voir à la mise en application d'un tel mécanisme, v) aider le conseil à établir la composition des comités du conseil et le mandat approprié de chacun des comités, vi) recommander les compétences, aptitudes et qualités personnelles à rechercher au sein du conseil pour créer de la valeur ajoutée en fonction des opportunités et des risques auxquels fait face la Société et, par la suite, identifier et recommander au conseil des candidats aux postes d'administrateur, vii) mettre en place une politique d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs, viii) recommander et faire approuver par le conseil d'administration la rémunération des administrateurs, ix) s'assurer qu'un énoncé des pratiques en matière de gouvernance soit publié et que cet énoncé soit conforme à la législation ou réglementation applicable et x) conseiller la direction de la Société sur les questions reliées au déroulement de l'assemblée annuelle et des assemblées extraordinaires des actionnaires.

Le comité de mise en candidature et de gouvernance est actuellement présidé par M. Robert Paré et compte quatre (4) administrateurs externes, lesquels sont tous indépendants. Outre M. Paré, les autres membres du comité sont actuellement M. Chevrier, M. Molson et M. Voorheis. M. Molson ne se présentera pas en vue de sa réélection au poste d'administrateur à l'assemblée, après avoir siégé au conseil d'administration depuis mai 2012.

# Analyse de la rémunération

## Quelques mots de Jim Pantelidis
## Président du comité des ressources humaines et de la rémunération

Chers actionnaires de RONA,

Au nom du conseil, je vous présente l'analyse de la rémunération qui décrit les programmes de rémunération de RONA et la façon dont le conseil prend ses décisions concernant les régimes de rémunération des membres de la haute direction et les attributions à leur intention. Par le truchement de l'analyse de la rémunération, nous espérons interagir avec les actionnaires, les groupes consultatifs d'actionnaires et les analystes du secteur en communiquant en termes clairs comment la rémunération des membres de la haute direction est harmonisée avec le plan d'affaires stratégique de RONA, le rendement de la Société, le rendement individuel et les intérêts des actionnaires.

À cette fin, RONA a décidé que le temps était venu de prendre d'autres mesures à l'égard de l'interaction avec les actionnaires en demandant l'approbation des actionnaires, sur une base non exécutoire ou consultative, du programme de rémunération des membres de la haute direction de la Société (« **vote sur la rémunération** »). Bien qu'il ne soit pas encore obligatoire au Canada de recueillir les commentaires des actionnaires sur ce sujet, RONA souhaite connaître l'avis des actionnaires et elle en tiendra compte dans le cadre de son examen continu de son programme de rémunération. Notre décision fait écho à la position des actionnaires, qui ont indiqué qu'ils accordaient beaucoup d'importance au vote sur la rémunération en tant que moyen d'interagir avec la Société sur les questions liées à la rémunération des membres de la haute direction.

Au cours de 2012, nous avons également réalisé une évaluation officielle des risques liés à notre programme de rémunération des membres de la haute direction et nous continuons à déployer des efforts en vue d'assurer que la structure et les niveaux de la rémunération soient alignés sur le rendement pour les actionnaires, comme il est expliqué ci-dessous.

Comme vous le savez, l'exercice 2012 a posé des défis pour RONA : nous avons poursuivi nos activités d'exploitation dans un environnement d'affaires incertain au sein duquel le marché accuse un ralentissement en ce qui concerne l'habitation et la rénovation résidentielle. Tout en maintenant le cap sur nos priorités stratégiques et en cherchant à accroître le rendement pour les actionnaires, nous passons en revue certains aspects de notre programme de rémunération des membres de la haute direction en lien avec les conditions actuelles du marché et les pratiques exemplaires de l'industrie.

RONA n'a pas atteint ses objectifs de rendement financier d'entreprise pour 2012, ce qui signifie que la rémunération réelle des membres de la haute direction se situe encore une fois bien en deçà des paiements cibles :

- Les paiements aux termes du régime d'intéressement à court terme (« **RICT** ») pour 2012 se situeront bien en deçà de la cible.
- Le régime d'intéressement à long terme (« **RILT** ») sera défavorablement touché en raison du rendement de RONA par rapport à celui de ses pairs, ce qui aura une incidence sur l'acquisition des unités d'actions liées au rendement (« **UAR** ») octroyées aux termes du régime d'unités d'actions en 2010 et en 2011.
- Bien que le cours de l'action ait fluctué au cours de l'exercice, la valeur des options d'achat d'actions ne s'est pas rétablie et la plupart des octrois d'options faits depuis 2003 n'ont aucune valeur à l'heure actuelle.

Nos principes et nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction sont décrits en détail aux rubriques appropriées de l'analyse de la rémunération. Les principes clés que nous appliquons chez RONA peuvent se résumer comme suit :

**Nous alignons les pratiques de rémunération des membres de la haute direction sur les intérêts des actionnaires :** Nous lions la rémunération des membres de la haute direction au rendement de la Société en nous assurant que la rémunération est assujettie à la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et de l'unité d'exploitation et d'objectifs de rendement individuel.

**Une partie importante de la rémunération des membres de la haute direction est à risque :** En 2012, 50 % de la rémunération cible des membres de la haute direction visés était à risque.

**Nous évaluons et gérons le risque associé à la rémunération :** Notre programme de rémunération est conçu de façon à décourager la prise de risques excessifs. Au cours de l'exercice, nous avons retenu les services de Mercer, conseiller en rémunération externe, aux fins de la révision de nos programmes de rémunération des membres de la haute direction. Les conclusions de cette révision ont confirmé que nous devons continuer à atténuer adéquatement les risques excessifs en combinant une composition salariale équilibrée et des liens significatifs aux mesures de rendement. Notre programme offre une combinaison de rémunération en espèces et rémunération fondée sur des titres de capitaux propres et de rémunération incitative annuelle et à long terme. En outre, la rémunération au rendement est liée à un équilibre entre des objectifs qualitatifs et quantitatifs, y compris des mesures financières internes, des mesures d'exploitation et le rendement par rapport à notre groupe de référence.

**Nous appliquons des pratiques exemplaires en matière de rémunération :** Les indemnités de cessation d'emploi et les avantages indirects ne sont pas excessifs; les primes sont plafonnées et payées seulement si les objectifs de rendement établis au début de l'exercice sont réalisés; les lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient le maintien d'un avoir minimum en actions qui ne peut faire l'objet d'opérations de monétisation ou de couverture par les membres de la haute direction. Les paiements aux termes du RICT et du RILT sont assujettis à une politique de récupération dans l'éventualité d'un redressement financier.

**Nous perfectionnons notre programme de rémunération des membres de la haute direction en lien avec la stratégie d'affaires :** En 2012, nous avons mis à jour la composition du groupe de référence que nous utilisons aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction. Qui plus est, nous avons modifié l'autre groupe de référence que nous utilisons pour évaluer le rendement d'entreprise relatif afin de raffermir le lien entre le rendement et la rémunération dans le régime d'unités d'actions en choisissant des pairs qui font face à des défis d'affaires semblables à ceux de RONA et qui ont à surmonter les mêmes cycles économiques que RONA.

Alors que RONA se relève des défis que 2012 lui a posés, nous redirigeons la Société vers la création de valeur à court terme et à long terme en capitalisant sur les forces de nos activités stratégiques. Pour ce faire, nous nous concentrerons sur nos axes d'expertise traditionnels et nous tenterons de développer des propositions de valeur plus attrayantes pour nos segments de clientèle clés : expérience en magasin, services de distribution offerts à nos marchands et expérience en ligne, dans une perspective de dégager notre potentiel de rentabilité au moyen de la simplification de notre modèle d'affaires, de réalignements, de processus de standardisation et de la cession des actifs non fondamentaux.

Nous espérons que vous continuerez à suivre notre équipe de haute direction alors qu'elle affronte les défis posés par l'atteinte des priorités stratégiques à long terme de RONA qui sont les suivantes : capitaliser sur les forces des activités stratégiques de la Société, accélérer la croissance des segments de clientèle clés avec une proposition de valeur plus attrayante et maximiser le potentiel de rentabilité d'un modèle d'affaires simplifié.

Veuillez recevoir mes sincères salutations.

Le président du comité des ressources humaines et de la rémunération, RONA,

(*signé*)

Jim Pantelidis

# Notre programme de rémunération des membres de la haute direction

## Nos membres de la haute direction visés de la Société

La rubrique sur l'analyse de la rémunération décrit le programme de rémunération pour l'exercice terminé le 30 décembre 2012 à l'intention de nos « membres de la haute direction visés » , à savoir l'ancien président et chef de la direction, le premier vice-président et chef de la direction financière (et chef de la direction par intérim) et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés (ainsi que deux autres qui ont cessé d'être membres de la haute direction de la Société en date du 30 décembre 2012), comme il est indiqué ci-dessous :

| |
|---|
| **Dominique Boies**<br>Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim |
| **Karim Salabi**<br>Premier vice-président, Marketing et innovations-clients |
| **Luc Rodier**<br>Premier vice-président, Détail |
| **Christian Proulx**<br>Vice-président principal, Personnes et culture et responsabilité sociale |
| **Normand Dumont**<br>Vice-président, Développement durable |
| **Robert Dutton**<br>Ancien président et chef de la direction |
| **Michael Storfer**<br>Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble |

Le 8 novembre 2012, M. Robert Dutton a démissionné de son poste de président et chef de la direction et d'administrateur de la Société. Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim. M. Dumont a été nommé à titre de vice-président, Développement durable de la Société le 1er septembre 2012, avant quoi, il était premier vice-président, Commercialisation de la Société. M. Michael Storfer, ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble, a quitté la Société le 20 juin 2012.

**Dominique Boies**
Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim

**Karim Salabi**
Premier vice-président, Marketing et innovations-clients

**Luc Rodier**
Premier vice-président, Détail

## Principe et politique en matière de rémunération des membres de la haute direction

Chez RONA, la rémunération des membres de la haute direction est alignée de plusieurs façons sur notre plan d'affaires stratégique. À long terme, nous voulons motiver les membres de la haute direction à atteindre des objectifs qui sont conformes aux objectifs stratégiques de la Société et susceptibles d'augmenter la valeur de l'avoir des actionnaires à long terme. À plus court terme, le régime d'intéressement annuel tient compte de nos objectifs d'entreprise, des objectifs des unités d'exploitation et de la contribution individuelle à la réussite de l'entreprise. Une partie importante du programme de rémunération des membres de la haute direction consiste en une rémunération « à risque », qui dépend donc de la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et du secteur d'activités et d'objectifs de rendement individuel, tant à court qu'à long terme.

**Christian Proulx**
Vice-président principal, Personnes et culture et responsabilité sociale

Le programme de rémunération des membres de la haute direction de RONA est également structuré afin d'attirer et de maintenir en fonction des membres de la haute direction expérimentés ayant les compétences nécessaires pour aider la Société à réaliser ses objectifs stratégiques et organisationnels. RONA est résolue à offrir des régimes de rémunération qui sont conformes aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance.

De façon générale, la politique de rémunération des membres de la haute direction de la Société vise à offrir une rémunération totale qui est concurrentielle par rapport à la médiane de son groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération, tout en tenant compte d'autres facteurs propres à la Société, comme la réalisation d'objectifs financiers et d'objectifs d'exploitation, ainsi que des rôles et des responsabilités caractérisant les divers postes de haute direction. Les programmes de rémunération totale sont structurés pour faire en sorte que la rémunération soit supérieure à la médiane du marché lorsque les résultats sont supérieurs aux objectifs de la Société et inférieure à la médiane du marché lorsque les résultats sont inférieurs aux objectifs.

## Éléments de la rémunération des membres de la haute direction

### Description générale

Le tableau suivant décrit les différents éléments de la rémunération qui, ensemble, procurent une rémunération répondant aux objectifs du principe de RONA en matière de rémunération. Le tableau présente une description des caractéristiques principales et des objectifs de chaque élément.

**Éléments, caractéristiques principales et objectifs de la rémunération**

| Élément de rémunération | Caractéristiques principales | Objectifs |
|---|---|---|
| **Salaire de base** | Taux de rémunération fixe concurrentiel par rapport au marché | • Attirer et maintenir en fonction des membres de la haute direction ayant l'expérience et les compétences nécessaires à la réalisation des objectifs stratégiques et organisationnels de la Société<br>• Reconnaître l'expérience, le niveau de responsabilité et le rendement individuel du membre de la haute direction |
| **Régime d'intéressement annuel à court terme « RICT »** | Prime annuelle en espèces, les attributions cibles étant établies en pourcentage du salaire de base dans le cas de chaque membre de la haute direction visé<br>Les paiements peuvent être supérieurs ou inférieurs à la cible (jusqu'à zéro), en fonction des résultats annuels globaux de la Société, des résultats de l'unité d'exploitation et/ou des réalisations individuelles | • Encourager les membres de la haute direction à fournir un rendement supérieur à court terme en fonction des objectifs de la Société et de l'unité d'exploitation et des objectifs individuels<br>• Récompenser la réalisation des objectifs de rendement globaux de l'entreprise établis en fonction du bénéfice avant impôts sur le revenu (BAI) et du bénéfice après impôts avant intérêts et impôts sur le revenu, excluant les éléments inhabituels et non récurrents divisé par le capital moyen (rendement du capital investi ou RCI)<br>• Récompenser la réalisation des objectifs de rendement de l'unité d'exploitation établis en fonction d'objectifs financiers (par exemple, les ventes, la marge, le bénéfice, la satisfaction de la clientèle ou la réduction des stocks) ou la réalisation du plan d'affaires<br>• Reconnaître les contributions individuelles à des initiatives ou à des projets particuliers ou d'autres mesures qualitatives et quantitatives |

| Élément de rémunération | Caractéristiques principales | Objectifs |
|---|---|---|
| **Régimes d'intéressement à long terme « RILT »**<br>Unités d'actions de négociation restreinte « UANR »<br>Unités d'actions liées au rendement « UAR »<br>Options d'achat d'actions | Incitatifs à long terme liés à l'augmentation du cours de l'action offerts au moyen de l'octroi d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions. Les niveaux d'octroi varient selon les contributions individuelles<br>Les UANR sont acquises à la fin d'une période de trois ans dans la mesure où le membre de la haute direction demeure à l'emploi de la Société<br>Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans dans la mesure où la Société enregistre une amélioration de son rendement du capital investi par rapport à celui des sociétés comprises dans le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement<br>Les octrois d'options d'achat d'actions sont établis en fonction du rendement individuel; les options sont acquises en fonction de l'écoulement du temps, de manière proportionnelle sur quatre ans, et ont une durée de dix ans | • Favoriser le maintien en fonction des membres de la haute direction et les encourager à exploiter des possibilités permettant d'augmenter la valeur de l'avoir des actionnaires à long terme<br>• Encourager les membres de la haute direction à atteindre des objectifs qui sont conformes aux objectifs stratégiques et financiers à long terme de RONA<br>• Encourager les membres de la haute direction à atteindre un rendement financier robuste par rapport au rendement des pairs en maximisant le bénéfice généré au moyen du capital investi |
| **Régimes de retraite** | | |
| Régime à cotisations définies (membres de la haute direction visés, sauf l'ancien président et chef de la direction) | Cotisation annuelle fondée sur le salaire jusqu'à concurrence du plafond de l'Agence du revenu du Canada (ARC)<br>Régime supplémentaire prévoyant une cotisation annuelle en sus du régime de base fondée sur le salaire et les incitatifs payés aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme | Attirer et maintenir en fonction des membres de la haute direction de grande compétence en leur offrant des avantages concurrentiels en matière de sécurité du revenu à la retraite |
| Régime à prestations définies (ancien président et chef de la direction seulement) | Cotisation annuelle requise pour procurer un revenu de retraite sous forme de rente viagère<br>Régime supplémentaire prévoyant une cotisation annuelle en sus du régime de base fondée sur le salaire et les incitatifs payés aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme | Offrir à l'ancien chef de la direction un revenu sous la forme d'une rente viagère |
| **Prestations de santé et autres avantages sociaux et avantages indirects** | Régimes d'assurance maladie, d'assurance dentaire, d'assurance vie et d'assurance invalidité<br>Allocation pour automobile, examen médical et planification financière | Attirer et maintenir en fonction des membres de la haute direction en santé, motivés et performants en leur offrant des avantages sociaux et indirects concurrentiels par rapport au marché |

## Étalonnage de la rémunération

Afin de réaliser les objectifs décrits dans le tableau précédent, chaque élément de la rémunération est ciblé à la médiane du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération (au sens défini ci-dessous) et ajusté en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement particuliers, comme il est indiqué ci-dessous :

- le salaire de base est généralement harmonisé à la médiane du marché, mais peut toutefois se situer au-dessus ou au-dessous de celle-ci, pour tenir compte de circonstances particulières, comme l'expérience, le rendement individuel et l'évolution des responsabilités;
- les paiements aux termes du RICT peuvent être plus élevés que le niveau cible fixé à la médiane du marché lorsque les résultats sont supérieurs aux objectifs et peuvent être moins élevés que la médiane (jusqu'à zéro) lorsque les résultats sont inférieurs aux objectifs;
- les octrois d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions aux termes du RILT peuvent varier de 0 % à 200 % des niveaux cibles en fonction du rendement de chaque membre de la haute direction et de sa contribution aux résultats globaux de la Société;
- les octrois d'UAR prévoient des critères d'acquisition liés au rendement pour faire en sorte que les attributions soient acquises seulement lorsque le rendement de la Société est supérieur au seuil préétabli. Selon le rendement de RONA à la fin de la période d'acquisition, de 0 % à 200 % des UAR peuvent être acquises; et
- les régimes de retraite et d'avantages sociaux sont établis à des niveaux concurrentiels par rapport au marché.

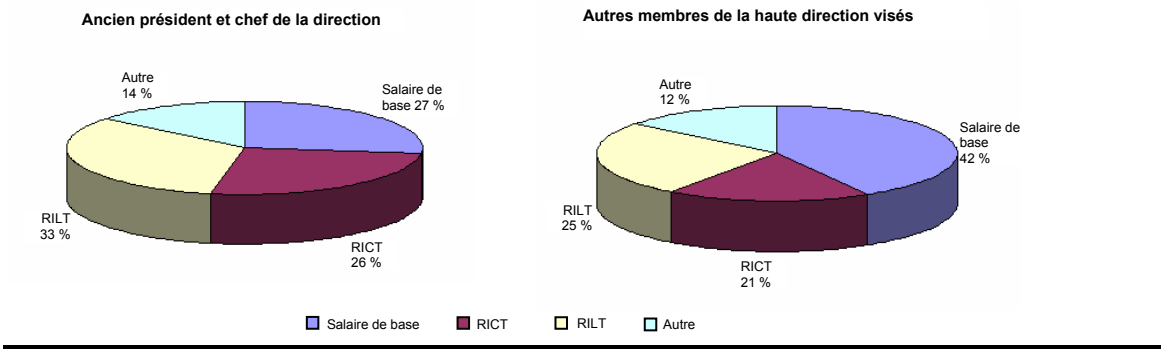
## Composition de la rémunération

Le programme de rémunération comprend un ensemble d'éléments, soit un salaire de base, une rémunération incitative à court et à long terme, des régimes de retraite et d'autres avantages sociaux. La pondération relative de ces éléments dans le programme de rémunération permet d'établir le montant de la rémunération « à risque », soit la rémunération qui est fondée sur la réalisation d'objectifs de rendement de l'entreprise et du secteur et de rendement individuel.

Comme il est indiqué dans les diagrammes suivants, qui présentent la composition de la rémunération de l'ancien président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés, une partie importante de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé est liée au rendement. Au total, 59 % de la rémunération totale cible de l'ancien président et chef de la direction et 46 % de celle des autres membres de la haute direction visés étaient liés au rendement et alignés sur les intérêts des actionnaires pour l'exercice terminé le 31 décembre 2012.

**Composition des éléments de la rémunération**

Les chiffres présentés dans les diagrammes indiquent la composition cible pour l'exercice terminé le 30 décembre 2012.



# Résumé des mesures de rendement

Chaque année, le comité des ressources humaines et de la rémunération approuve les cibles de rendement aux fins du RICT qui reflètent les objectifs d'entreprise à court terme de la Société. Le RICT est fondé sur une combinaison équilibrée de mesures de rendement.

- *Les objectifs en matière de bénéfice de l'entreprise,* qui visent l'atteinte ou le dépassement des objectifs en matière de bénéfice avant impôts sur le revenu (« **BAI** »).
- *Les objectifs en matière de rendement du capital investi de l'entreprise*, qui visent l'amélioration du bénéfice après impôts avant intérêts et impôts sur le revenu, excluant les éléments inhabituels et non récurrents, divisé par le capital moyen (« **RCI** »), une mesure financière de création de la valeur qui quantifie le succès d'une société à générer des flux de trésorerie en regard du capital investi dans son entreprise (veuillez vous reporter au plus récent rapport de gestion de RONA disponible sur Sedar à l'adresse www.sedar.com pour une description circonstanciée).
- *Les objectifs de l'unité d'exploitation ou les objectifs sectoriels,* qui visent la réalisation de divers objectifs de rendement, comme les ventes, la marge, le bénéfice par division, les stocks, la satisfaction de la clientèle, les synergies, les projets de croissance ou les priorités annuelles.
- *Les objectifs individuels,* qui varient en fonction de chaque membre de la haute direction visé et consistent en des initiatives et des projets clés qui sont conformes au plan d'affaires annuel du secteur et mesurés au moyen de critères quantitatifs (par exemple, le respect des échéanciers et du budget des projets) ou de critères qualitatifs (par exemple, la mise en œuvre de nouveaux programmes et l'efficacité de nouveaux procédés ou de nouvelles structures).

Le RILT est également touché par le rendement d'entreprise de la manière suivante :

- Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans si la Société atteint des niveaux cibles quant à l'amélioration du rendement du capital investi par rapport à celui d'un groupe de pairs déterminé aux fins de l'étalonnage du rendement. Ce « groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement » est décrit à la page 46.
- Les options d'achat d'actions sont acquises dans une proportion égale sur quatre ans et ne constituent une valeur pour les membres de la haute direction que si le cours de l'action de la Société dépasse le prix d'exercice avant la fin de la durée de 10 ans; en d'autres termes, le régime d'options d'achat d'actions comprend une mesure de rendement implicite concernant l'amélioration absolue du cours de l'action.

# Nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction

## Modifications récentes de la rémunération des membres de la haute direction

- Au cours de 2012, le comité des ressources humaines et de la rémunération a recommandé les modifications suivantes de la rémunération des membres de la haute direction :
  - Modification des mesures de rendement aux termes du régime incitatif afin de refléter l'accent prononcé sur le rendement du capital investi dans les décisions opérationnelles et financières, et afin d'améliorer davantage la concordance avec les intérêts des actionnaires. Le rendement du capital investi a été ajouté à titre de mesure de rendement dans le RICT, représentant entre 10 % et 15 % de l'incitatif cible. L'amélioration du rendement du capital investi par rapport à celui des sociétés comprises dans le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement constituera le seul critère d'acquisition à l'égard des UAR octroyées en 2012.
  - Modification de la composition des incitatifs à long terme en 2012 en vue d'inclure des UANR qui sont acquises en fonction de l'écoulement du temps pour les membres de la haute direction autres que l'ancien président et chef de la direction, afin d'assurer le maintien en fonction des membres de la haute direction clés au cours d'une période de changements importants au sein de la Société.
  - Mise à jour du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération au moyen de critères de sélection standard, dont le type d'industrie (c'est-à-dire les détaillants et les distributeurs dans les secteurs des biens de consommation de base et consommation discrétionnaire) et la taille de la société en termes de revenus, d'actif total et de capitalisation boursière (veuillez vous reporter à la page 45).

- Modification du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement (au sens défini ci-dessous) en vue de resserrer le lien entre la rémunération et le rendement en évaluant le rendement de l'entreprise par rapport à celui des sociétés comprises dans le groupe de pairs qui partagent un cycle économique semblable et réagissent de façon similaire à la conjoncture du marché en général (veuillez vous reporter à la page 46).

- En outre, en 2012, le comité de mise en candidature et de gouvernance a supervisé la décision de RONA de soumettre son programme de rémunération des membres de la haute direction, comme il est indiqué dans les présentes, à un vote consultatif non exécutoire des actionnaires (vote sur la rémunération), avec les commentaires du comité des ressources humaines et de la rémunération. Il est de l'intention du conseil que ce vote consultatif des actionnaires constitue une partie importante du processus d'interaction continue entre les actionnaires et le conseil concernant la rémunération des membres de la haute direction.

## Pratiques exemplaires en matière de rémunération

Notre programme de rémunération vise à récompenser les membres de la haute direction en fonction de la réalisation d'objectifs d'entreprise à court et à moyen terme. RONA est résolue à appliquer des pratiques exemplaires en matière de rémunération qui motivent convenablement les membres de la haute direction tout en décourageant la prise de décisions d'affaires qui présentent des risques excessifs. RONA s'appuie sur les pratiques exemplaires suivantes :

- les contrats d'emploi sont conformes aux pratiques en matière de rémunération au sein du groupe de pairs : ils ne prévoient pas de garanties sur plusieurs années;
- la plupart des contrats d'emploi exigent qu'il y ait un changement de contrôle et une cessation d'emploi ou un congédiement déguisé de l'initiative de la Société (une « double condition »), pour donner lieu au paiement de l'indemnité de cessation d'emploi;
- les indemnités de cessation d'emploi ne sont pas excessives (veuillez vous reporter aux pages 58 à 60 pour obtenir une description détaillée);
- le paiement des primes est sous réserve de la réalisation des objectifs de rendement établis au début de l'exercice; de plus, les primes sont assujetties à des plafonds;
- les prestations aux termes des régimes de retraite à l'intention des membres de la haute direction visés (autres que l'ancien président et chef de la direction) sont fondées sur la prime réelle (plutôt que sur la prime cible), sont plafonnées (à la cible) et excluent les attributions fondées sur des actions liées au rendement; dans le cas de l'ancien président et chef de la direction, le régime de retraite prévoit le plafonnement des années de service, exclut les attributions fondées sur des actions liées au rendement et ne permet pas que des années de service additionnelles soient portées à son crédit;
- les avantages indirects n'excèdent pas le plus élevé des montants suivants : 50 000 $ ou 10 % du salaire de base annuel total de chaque membre de la haute direction visé; la Société n'accorde pas de prêt aux membres de la haute direction;
- les octrois annuels fondés sur des titres de capitaux propres doivent toujours être approuvés à la première réunion du comité des ressources humaines et de la rémunération tenue au début de l'exercice; le calendrier des octrois fondés sur des titres de capitaux propres n'est pas établi en fonction de la publication d'information importante et inconnue du public;
- les lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient le maintien d'un avoir minimum en actions afin d'aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires.

## Évaluation des risques associés au programme de rémunération

Le conseil assume la responsabilité de la supervision globale de nos régimes, politiques et pratiques en matière de gestion des risques. Le comité des ressources humaines et de la rémunération est chargé de surveiller nos politiques et pratiques en matière de rémunération pour s'assurer qu'elles n'encouragent pas les membres de la haute direction à prendre des risques qui seraient raisonnablement susceptibles d'avoir une incidence défavorable importante sur RONA. Le mandat du comité a été révisé afin de tenir compte de ces responsabilités de supervision des risques. De plus, la direction a entrepris une évaluation formelle des risques liés à la rémunération en 2012, en consultation avec Mercer, le consultant externe en matière de rémunération dont les services ont été retenus par le comité des ressources humaines et de la rémunération. Dans le cadre de ce processus, Mercer a évalué les expositions aux risques liés à la rémunération des membres du conseil d'administration, des membres de la haute direction, de l'équipe de direction et de l'ensemble de l'effectif, en gardant à l'esprit les régimes d'intéressement de la Société. S'appuyant sur l'évaluation de 2012 de Mercer, le conseil n'a identifié aucun risque découlant des politiques et des pratiques en matière de rémunération de RONA qui soit raisonnablement susceptible d'avoir une incidence défavorable importante sur la Société. La

direction fera rapport annuellement au comité des ressources humaines et de la rémunération sur les mesures prises pour déceler les expositions aux risques liés à la rémunération et surveiller et contrôler ceux-ci.

Notre programme de rémunération vise à motiver et à récompenser les membres de la haute direction qui prennent des risques d'affaires mesurés favorisant la réalisation des objectifs de la Société sans encourager les comportements risqués qui pourraient avoir une incidence défavorable importante sur la Société. C'est pourquoi la structure de notre programme de rémunération présente les caractéristiques suivantes :

- la composition de la rémunération comprend des éléments fixes suffisants ainsi que des incitatifs annuels et à long terme, qui, ensemble, constituent une combinaison d'espèces et d'actions;
- les montants des primes sont plafonnés et versés uniquement si les objectifs de rendement fixés au début de l'année sont atteints;
- le salaire de base est fixe pour offrir un revenu régulier, peu importe le cours de l'action et, par conséquent, n'encourage pas la prise de risques excessifs;
- la rémunération au rendement est composée d'espèces et de titres de capitaux propres et est versée en fonction de la réalisation de mesures financières à court et à long terme qui sont liées au rendement interne et externe. Ces mesures comprennent des objectifs financiers ambitieux mais réalisables, divers objectifs sectoriels qualitatifs et quantitatifs, des objectifs individuels ainsi que des mesures se rapportant au rendement des sociétés comprises dans le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement de RONA;
- les octrois cibles aux termes du RILT en 2012 ont été composés de 25 % d'UANR, de 50 % d'UAR et de 25 % d'options d'achat d'actions (sauf dans le cas de l'ancien président et chef de la direction pour qui la composition était de 75 % d'UAR et de 25 % d'options d'achat d'actions). Les UAR sont acquises uniquement si les critères ambitieux liés au rendement sur trois ans de RONA sont atteints et les options d'achat d'actions ont une valeur uniquement si le cours de l'action de RONA augmente avant la fin de leur durée de 10 ans;
- les attributions fondées sur des titres de capitaux propres sont acquises sur une période plus longue : trois ans dans le cas des unités d'actions et quatre ans dans le cas des options d'achat d'actions. Cette façon de faire aide à assurer que le rendement s'harmonise avec les intérêts des actionnaires;
- les lignes directrices en matière d'actionnariat prévoient le maintien d'un avoir minimum, ce qui permet d'aligner de plus près les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires. Les actions ne peuvent être monétisées ou être visées par d'autres opérations de couverture;
- les paiements aux termes du RICT et du RILT sont assujettis à une politique de récupération en cas de redressement financier;
- les calculs aux fins des régimes de retraite pour les membres de la haute direction visés (autres que l'ancien président et chef de la direction) utilisent les primes réelles (qui sont plafonnées à la cible) tandis que dans le cas de l'ancien président et chef de la direction, le régime de retraite comporte un plafonnement des années de service;
- le comité des ressources humaines et de la rémunération supervise le programme et les politiques de rémunération de la Société en consultation avec Mercer et met à l'essai périodiquement les régimes de rémunération des membres de la haute direction en fonction de divers scénarios de rendement.

## Mises à l'essai

Pour s'assurer que la rémunération globale offerte par la Société est conforme à ses objectifs en matière de rémunération, le comité des ressources humaines et de la rémunération travaille périodiquement avec Mercer pour mettre à l'essai les régimes de rémunération des membres de la haute direction en fonction de divers scénarios de rendement. Ces scénarios illustrent l'incidence de divers résultats de la Société sur les primes incitatives que recevraient les membres de la haute direction. La mise à l'essai aide à déterminer si les paiements aux termes des régimes d'intéressement évolueraient tel que prévu et demeureraient conformes au principe de rémunération au rendement de RONA, tout en évitant la prise de risques excessifs susceptibles de compromettre la valeur de la Société.

Les divers scénarios prévoient une fourchette de rendement de la Société, allant de « faible » à « extraordinaire », les paiements aux termes des régimes d'intéressement étant fondés sur ces résultats afin d'assurer un lien adéquat entre la rémunération et le rendement. À la lumière de cette analyse, le comité est d'avis que le rapport entre la rémunération et le rendement est adéquat et que les objectifs du programme de rémunération au rendement de la Société sont réalisés.

## Exigences en matière d'actionnariat

Les exigences en matière d'actionnariat permettent d'aligner davantage les intérêts de l'équipe de direction sur ceux des actionnaires. Le conseil a adopté des lignes directrices qui prévoient le maintien d'un avoir minimum en actions (ou en options ou en unités d'actions), selon le poste et le salaire de chaque membre de la haute direction. Les membres de la haute direction visés sont tenus de maintenir certains niveaux d'actionnariat qui respectent ou dépassent les exigences des lignes directrices.

Les actions acquises à la suite de l'exercice d'options d'achat d'actions ou de l'acquisition d'attributions d'unités d'actions aux termes des régimes d'intéressement à long terme de la Société doivent être conservées tant que le niveau d'actionnariat prévu aux termes des lignes directrices n'est pas atteint. Afin d'évaluer le niveau d'actionnariat, RONA tient compte de la valeur des actions et des options d'achat d'actions acquises, ainsi que de cent pour cent (100 %) de la valeur des UANR non acquises et cinquante pour cent (50 %) de la valeur des UAR non acquises. Les actions sont évaluées en fonction du cours de l'action à la date d'acquisition ou à la date d'évaluation du niveau d'actionnariat, selon le cours le plus élevé. Les options d'achat d'actions acquises sont évaluées en fonction de la valeur dans le cours, s'il en est, à la date d'évaluation du niveau d'actionnariat. Les unités d'actions sont évaluées en fonction du cours de l'action à la date à laquelle l'évaluation du niveau d'actionnariat est effectuée, selon l'hypothèse que les critères de rendement, s'il en est, sont entièrement atteints.

Les unités d'actions, les options d'achat d'actions ou les autres titres de RONA détenus par les membres de la haute direction visés ne peuvent faire l'objet d'opérations de monétisation ni d'autres opérations de couverture afin de réduire l'exposition associée à la détention de ces titres.

Le tableau suivant présente de l'information sur les avoirs à base d'actions des membres de la haute direction visés de RONA au 30 décembre 2012. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter aux pages 62 à 69.

**Lignes directrices en matière d'actionnariat**[1]

| Poste de haute direction[1] | Lignes directrices en matière d'actionnariat : multiplicateur du salaire | Situation au 30 décembre 2012 |
|---|---|---|
| **Dominique Boies**<br>Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim | 1,0 | Ligne directrice atteinte[2] |
| **Karim Salabi**[3]<br>Premier vice-président, Marketing et innovations-clients | 1,0 | Ligne directrice partiellement atteinte |
| **Luc Rodier**[4]<br>Premier vice-président, Détail | 1,0 | Ligne directrice partiellement atteinte |
| **Christian Proulx**<br>Vice-président principal, Personnes et culture et responsabilité sociale | 1,0 | Ligne directrice partiellement atteinte |
| **Normand Dumont**[5]<br>Vice-président, Développement durable | 1,0 | Ligne directrice atteinte alors qu'il agissait à titre de premier vice-président, Commercialisation |
| **Robert Dutton**<br>Ancien président et chef de la direction | 3,0 | Ligne directrice dépassée jusqu'à la date de départ de RONA |

*1) À titre de vice-président, M. Storfer n'était pas assujetti aux lignes directrices en matière d'actionnariat.*
*2) Selon la ligne directrice en matière d'actionnariat applicable au premier vice-président et chef de la direction financière.*
*3) M. Salabi a été nommé en 2012 et il acquiert graduellement des actions.*
*4) M. Rodier a été nommé en décembre 2011 et il acquiert graduellement des actions.*
*5) Dans son nouveau rôle à titre de vice-président, Développement durable, Normand Dumont n'est plus assujetti aux lignes directrices en matière d'actionnariat.*

## Récupération de la rémunération des membres de la haute direction

La Société a une politique de récupération de la rémunération des membres de la haute direction applicable aux attributions aux termes du RICT et du RILT de la Société. Conformément à cette politique, le conseil peut, dans certaines circonstances et à son gré, exiger le remboursement de la totalité ou d'une partie de la rémunération incitative annuelle et de la rémunération incitative à long terme reçues par un membre de la haute direction ainsi que de tout profit réalisé à l'exercice des options d'achat d'actions attribuées à la suite d'un redressement d'une partie ou de la totalité des états financiers de la Société.

# Étalonnage

RONA utilise deux groupes de pairs différents : le premier groupe (« **groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération** ») sert à l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction et à évaluer la capacité de la Société d'attirer et de maintenir en fonction des membres de la haute direction ayant l'expérience et les compétences nécessaires pour aider la Société à atteindre ses objectifs stratégiques et organisationnels; le second groupe (« **groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement** ») sert uniquement à l'étalonnage du rendement de la Société aux fins de la détermination de la partie des UAR qui sera acquise. Veuillez vous reporter à la page 46 pour obtenir une description détaillée du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement utilisé pour l'acquisition d'UAR.

## Étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction par rapport au marché

En 2012, le comité des ressources humaines et de la rémunération a retenu les services de Mercer afin d'évaluer la compétitivité de la rémunération cible des membres de la haute direction visés de la Société, dont le salaire de base, les incitatifs à court terme cibles, les incitatifs à long terme cibles, les prestations de retraite et autres avantages sociaux et indirects. La rémunération totale cible pour les membres de la haute direction visés de la Société se situe généralement entre le 25$^{e}$ centile et la médiane du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération. Les salaires de base correspondent généralement à la médiane du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération. Les incitatifs cibles à court terme et à long terme se situent généralement sous la médiane et seront revus en 2013. La rémunération autre qu'en espèces (notamment les prestations de retraite et les avantages sociaux et indirects) se situe entre le 50$^{e}$ et le 75$^{e}$ centile du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération, étant donné que le régime complémentaire de retraite à cotisations définies de RONA est fondé sur le salaire et les incitatifs à court terme alors que bon nombre des régimes du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération ne sont fondés que sur le salaire.

### Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération

Le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération a été examiné et mis à jour en 2012. Le groupe de pairs est principalement composé de grandes sociétés canadiennes de commerce de détail ainsi que d'autres sociétés des secteurs des biens de consommation de base et consommation discrétionnaire auxquelles RONA fait concurrence pour recruter des membres de la haute direction de talent. Au moment de choisir les sociétés paires, nous avons inclus seulement des sociétés dont les revenus annuels et/ou l'actif total représentent entre un tiers et trois fois les revenus annuels et/ou l'actif total de RONA. Par rapport au groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération (indiqué ci-dessous), RONA se situe au 57$^{e}$ centile en termes de revenus annuels et au 49$^{e}$ centile en termes d'actif total.

| Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction visés | |
|---|---|
| • Alimentation Couche-Tard | • North West Company |
| • Canadian Tire | • Saputo Inc. |
| • Dollarama | • Sears Canada |
| • Empire Company | • Shoppers Drug Mart |
| • Jean Coutu Group | • Tim Hortons |
| • Maple Leaf Foods | • Transat AT Inc. |
| • Metro | • Uni-Select |
| • Molson Coors Canada | |

| | En millions $[1] | | |
|---|---|---|---|
| **Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction visés** | **Revenus annuels les plus récents** | **Actif total le plus récent** | **Capitalisation boursière** |
| 75e centile | 11 031 $ | 7 074 $ | 6 754 $ |
| *Médiane* | 4 369 $ | 3 108 $ | 1 960 $ |
| 25e centile | 2 858 $ | 1 379 $ | 1 156 $ |
| RONA | 4 858 $ | 3 024 $ | 1 246 $ |
| Rang centile de RONA | 57e centile | 49e centile | 30e centile |

*1) Dans le cas de chaque société, les données sur les revenus se rapportent à la période de 12 mois la plus récente et, sur l'actif, au trimestre le plus récent pour lequel des données sont disponibles; la capitalisation boursière est en date du 31 octobre 2012. La capitalisation boursière est fondée sur le cours de clôture en fin de mois multiplié par le nombre d'actions ordinaires en circulation dans le cas de tous les titres négociés.*

## Étalonnage du rendement de la Société

En 2012, RONA a passé en revue le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement qu'elle utilise pour étalonner le rendement de la Société en vue de déterminer l'acquisition des UAR aux termes du RILT. RONA a choisi des sociétés des secteurs canadiens des biens de consommation de base et consommation discrétionnaire, ainsi que des sociétés de son secteur particulier (détaillants en rénovation résidentielle, sociétés commerciales et distributeurs), sans égard à l'emplacement géographique, puisque ces sociétés ont un cycle économique semblable à celui de RONA et réagissent de façon analogue à la conjoncture du marché en général. RONA a choisi des sociétés qui ont une taille semblable à la sienne et elle se situe près de la médiane du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement en termes de revenus, d'actif total et de capitalisation boursière. Ce groupe de pairs est composé de sociétés paires que les analystes considèrent comme pertinentes aux fins de l'évaluation du rendement relatif de RONA.

Le tableau suivant présente la composition du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement pour les attributions d'UAR en 2012 :

**Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement**

| Catégorie | Sociétés comprises dans le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement | |
|---|---|---|
| Sociétés canadiennes comprises dans le groupe de la consommation discrétionnaire | • Groupe BMTC<br>• Société Canadian Tire[1]<br>• Dorel Industries Inc.<br>• Indigo Books & Music Inc. | • Meubles Léon<br>• Reitmans (Canada)[1]<br>• Sears Canada Inc.[1]<br>• Uni-Sélect Inc.[1] |
| Sociétés canadiennes comprises dans le groupe des biens de consommation de base | • Groupe Jean Coutu[1] | • Shoppers Drug Mart Corp.[1] |
| Autres sociétés paires<br>Détaillants en rénovation résidentielle, sociétés commerciales et distributeurs | • Bed Bath & Beyond (États-Unis)<br>• CanWel Building Materials (Canada)<br>• Fastenal Co. (États-Unis)<br>• Home Depot (États-Unis)<br>• Interline Brands Inc. (États-Unis) | • Kingfisher PLC (Royaume-Uni)<br>• Lowe's Companies Inc. (États-Unis)<br>• Wesco International Inc. (États-Unis)<br>• Wolseley PLC (Royaume-Uni) |

*1) Fait aussi partie du groupe de pairs ayant servi à l'étalonnage de tous les éléments de rémunération.*

| | En millions $[1] | | |
|---|---|---|---|
| **Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement** | **Revenus annuels les plus récents** | **Actif total le plus récent** | **Capitalisation boursière** |
| 75e centile | 11 031 $ | 9 255 $ | 12 133 $ |
| *Médiane* | 3 074 $ | 2 178 $ | 2 187 $ |
| 25e centile | 1 138 $ | 826 $ | 802 $ |
| **RONA** | 4 858 $ | 3 024 $ | 1 246 $ |
| Centile occupé par RONA | 57e centile | 58e centile | 42e centile |

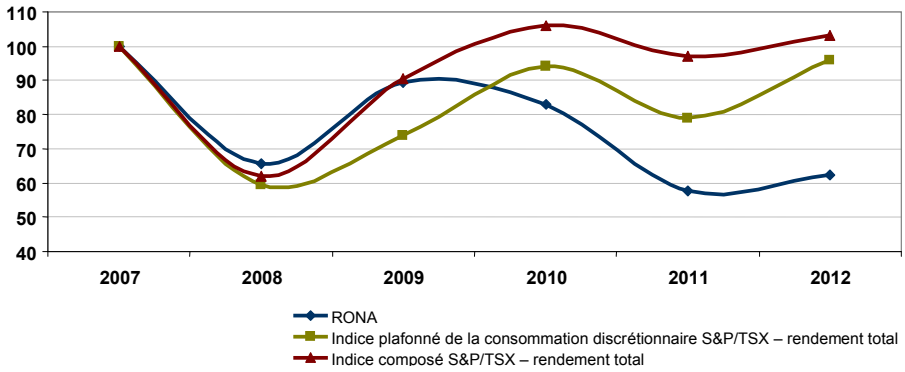
*1) Les données sur les revenus, l'actif total et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2012; dans le cas de chaque société, les données sur les revenus ont été publiées pour la période de 12 mois la plus récente et l'actif, pour le trimestre le plus récent. La capitalisation boursière est fondée sur le cours de clôture en fin de mois multiplié par le nombre d'actions ordinaires en circulation dans le cas de tous les titres négociés.*

# Lien entre la rémunération des membres de la haute direction et le rendement de RONA

## Rendement de l'action : 2008 à 2012

Le graphique suivant compare le rendement total pour l'actionnaire (« **RTA** ») cumulatif d'un placement de 100 $ dans les actions ordinaires de RONA du 30 décembre 2007 au 30 décembre 2012 avec le RTA cumulatif de l'indice plafonné de la consommation discrétionnaire TSX et de l'indice composé TSX pour la même période.

**Comparaison du rendement total de RONA avec les indices S&P**




**Comparaison du rendement total de RONA avec les indices S&P**

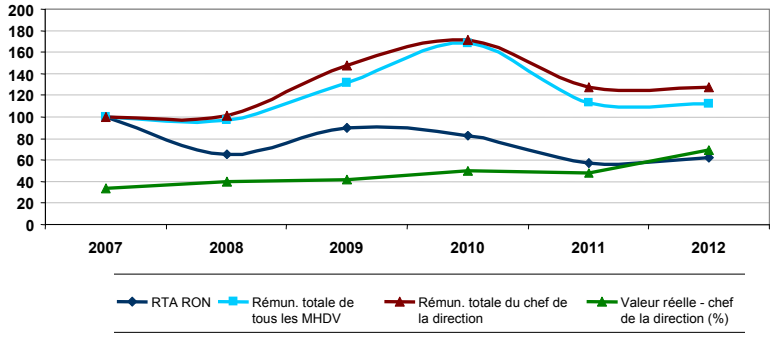
| | Exercice terminé le | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **30 déc. 2007** | **28 déc. 2008** | **27 déc. 2009** | **26 déc. 2010** | **25 déc. 2011** | **30 déc. 2012** |
| La Société | 100,00 $ | 65,72 $ | 89,52 $ | 83,00 $ | 57,56 $ | 62,46 $ |
| Indice plafonné de la consommation discrétionnaire S&P/TSX – rendement total | 100,00 $ | 59,40 $ | 73,87 $ | 94,10 $ | 78,84 $ | 95,84 $ |
| Indice composé S&P/TSX – rendement total | 100,00 $ | 61,90 $ | 90,51 $ | 105,90 $ | 96,86 $ | 103,23 $ |

## Rémunération, rendement de la Société et rendement de l'action : 2008 à 2012

Chaque année, le conseil tient compte du rendement global de RONA aux fins des décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction afin de s'assurer que notre programme de rémunération, le niveau de rémunération, les paiements annuels aux termes du RICT et la valeur des attributions aux termes du RILT sont alignés sur les intérêts des actionnaires.

Le graphique et le tableau suivants indiquent la variation et l'évolution du RTA d'un placement de 100 $ dans les actions ordinaires de RONA du 30 décembre 2007 jusqu'au 30 décembre 2012 et de la rémunération totale des membres de la haute direction visés (selon le tableau sommaire de la rémunération), la valeur de la rémunération directe attribuée à l'ancien président et chef de la direction aux dates d'octroi (ce qui comprend le salaire de base, les cibles aux termes du RICT et les attributions aux termes du RILT) et la variation en pourcentage de la valeur réelle (ou réalisée) de la rémunération directe de l'ancien président et chef de la direction au 30 décembre 2012, comme s'il était toujours à l'emploi de la Société (ce qui comprend le salaire de base, les paiements aux termes du RICT et la valeur aux termes du RILT).

**Évolution de la rémunération de 2008 à 2012**



## Évolution de la rémunération de 2008 à 2012

| Exercice | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Rendement de la Société – RTA** | | | | | |
| Variation du RTA par rapport à l'exercice précédent | -34,3 % | 36,2 % | -7,3 % | -30,7 % | 8,5 % |
| **Rémunération de tous les membres de la haute direction visés**[1, 2, 3, 4] | | | | | |
| Rémunération en espèces (salaire de base + prime aux termes du RICT) | 2 263 984 $ | 2 335 680 $ | 3 568 538 $ | 2 364 291 $ | 2 150 478 $ |
| Variation par rapport à l'exercice précédent | 18,7 % | 3,2 % | 52,8 % | -33,7 % | -9,0 % |
| Rémunération totale[1] | 4 461 131 $ | 6 064 153 $ | 7 796 503 $ | 5 231 318 $ | 5 194 707 $ |
| Variation par rapport à l'exercice précédent | -3,4 % | 35,9 % | 28,6 % | -32,9 % | -0,7 % |
| **Rémunération de l'ancien chef de la direction**[5] | | | | | |
| Valeur de la rémunération directe attribuée (salaire de base + cible aux termes du RICT + attributions aux termes du RILT) aux dates d'octroi | 2 325 000 $ | 3 400 000 $ | 3 937 500 $ | 2 926 625 $ | 2 926 625 $ |
| Paiement aux termes du RICT en pourcentage de la prime cible | 20 % | 20 % | 84 % | 10 % | 10 % |
| Valeur réelle (ou réalisée) de la rémunération directe[6, 7] (salaire de base + paiement aux termes du RICT + valeur du RILT) au 30 décembre 2012 | 930 000 $ | 1 406 099 $ | 1 974 625 $ | 1 399 174 $ | 2 037 383 $ |
| Variation de la valeur réelle (ou réalisée) de la rémunération directe attribuée au 30 décembre 2012 par rapport à la valeur de la rémunération directe aux dates d'octroi | -60 % | -59 % | -50 % | -52 % | -30 % |

*1) Selon les renseignements indiqués dans le Tableau sommaire de la rémunération de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'exercice applicable.*

*2) Pour les besoins du présent tableau, les valeurs de la rémunération ne comprennent pas la rémunération versée à M. Dandoy en 2010.*

*3) Pour les besoins du présent tableau, les valeurs de la rémunération ne comprennent pas la rémunération versée à M^me^ Lalonde en 2011, ni l'indemnité de cessation d'emploi versée à M. Guévin au moment de son départ de RONA le 3 juin 2011.*

*4) Pour les besoins du présent tableau, les valeurs de la rémunération en 2012 ne comprennent pas la rémunération versée à M. Boies en sa qualité de chef de la direction par intérim, ni l'indemnité de cessation d'emploi versée à M. Dutton au moment de son départ le 8 novembre 2012, ni la rémunération versée à MM. Dumont et Storfer.*

*5) La rémunération de 2012 pour M. Dutton a été évaluée comme s'il était encore à l'emploi de la Société au 30 décembre 2012 (et elle exclut, pour dissiper tout doute, l'indemnité de départ versée à M. Dutton dans le cadre de son départ le 8 novembre 2012) .*

*6) La valeur réelle des options d'achat d'actions est calculée en fonction de la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2012 (10,45 $) et le prix d'exercice des options en cours, multipliée par le nombre d'options en cours. Pour dissiper tout doute, cette valeur ne comprend pas les valeurs qui auraient pu être réalisées par M. Dutton à l'exercice des options.*

*7) La valeur réelle des UAR est déterminée en multipliant le nombre d'UAR détenues au 30 décembre 2012 comme si M. Dutton était toujours à l'emploi de la Société par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2012 (10,45 $), en fonction du niveau réel d'accomplissement à l'égard de la partie de chacun des cycles d'acquisition de trois ans et en supposant l'acquisition complète à l'égard des parties restantes.*

Sur la période de cinq exercices, la variation du RTA par rapport à l'exercice antérieur est négative pour trois exercices sur cinq, la baisse totalisant 37,5 % alors que la rémunération totale versée globalement aux membres de la haute direction visés a augmenté de 16,4 % au cours de la même période.

Nous tirons les observations suivantes de l'examen des structures respectives du RICT et du RILT de la Société ainsi que de l'examen des variations importantes entre la valeur réelle (ou réalisée) et la valeur aux dates d'octroi de la rémunération directe de l'ancien président et chef de la direction au cours de la période de cinq ans en cause :

- Les mesures de rendement de RONA aux termes du RICT et du RILT (en ce qui concerne les UAR) ne sont pas directement liées au RTA de la Société; néanmoins, le choix des mesures de rendement génère un résultat semblable en termes de paiements réels. Une relation très étroite est établie entre les attributions aux termes du RICT et l'atteinte des objectifs en matière de bénéfice avant impôts sur le revenu (BAI) et de bénéfice après impôts avant intérêts et impôts sur les bénéfices, excluant les éléments inhabituels et non récurrents, divisé par le capital moyen (rendement du capital investi ou RCI);

- Des objectifs de rendement ambitieux conjugués à des conditions du marché difficiles ont donné lieu à une variation importante des attributions incitatives annuelles et à long terme au cours des exercices précédents, ce qui a influé considérablement sur les paiements réels;

- Toutes les attributions aux termes du RILT ont subi l'incidence des chutes du cours de l'action;
- Tous les paiements aux termes du RICT ont été inférieurs aux niveaux cibles au cours de la période de cinq ans en cause;
- Comme il est indiqué sous la rubrique « Attributions en cours » aux pages 72 et 73, seules les options attribuées en 2012 comportent une valeur et elles seront acquises en tranches égales au cours d'une période de quatre ans. Les autres octrois ne comportaient pas de valeur au 30 décembre 2012 puisque le prix d'exercice est supérieur au cours de l'action;
- Les UAR octroyées en 2007 et en 2008 n'ont pas été acquises à la fin de leur cycle de trois ans et, par conséquent, ne comportent aucune valeur. Seulement un tiers des UAR octroyées en 2009 ont été acquises puisque le niveau de rendement cible a été atteint au cours de la première année du cycle de trois ans. Par conséquent, les UAR octroyées en 2010 et en 2011 pourraient n'être acquises que partiellement; et
- Dans chacun des exercices formant la période de cinq exercices en cause, la valeur réelle (ou réalisée) de la rémunération directe versée à l'ancien président et chef de la direction se situe sous la valeur à la date d'octroi.

Selon l'analyse qui précède, RONA est de l'avis que la valeur réelle (ou réalisée) de la rémunération variable des membres de la haute direction visés versée au cours de la période de cinq exercices en cause, qui représente une tranche importante de la rémunération totale, démontre une corrélation entre la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires à court terme et à long terme.

Il est à noter que les récents changements apportés au groupe des membres de la haute direction visés en 2010, en 2011 et en 2012, ainsi que les changements en cours des structures du RICT et du RILT visant à faire en sorte qu'ils demeurent concurrentiels, devraient être pris en compte dans le cadre de l'étude des tendances de la rémunération au rendement au cours de la période de cinq exercices en cause.

# Description des éléments de la rémunération

## Salaire de base

Chaque année, le comité des ressources humaines et de la rémunération révise les salaires de chacun des membres de la haute direction visés et fait des ajustements, au besoin, pour faire en sorte que la rémunération demeure concurrentielle par rapport au marché et reflète le rendement individuel, les responsabilités afférentes au poste et l'expérience. Le rendement individuel comprend notamment la contribution de chaque membre de la direction, les résultats de l'unité d'exploitation, le leadership, la qualité de la gestion et la promotion des valeurs de l'entreprise.

Le budget annuel des augmentations salariales est habituellement établi au niveau moyen en ce qui concerne le marché canadien en fonction des sondages sur le marché en général. Cependant, les augmentations du salaire de base au cours de l'exercice précédent ont principalement découlé des ajustements apportés par rapport au marché en vue de maintenir la rémunération à la médiane du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération et/ou de refléter l'élargissement des responsabilités.

**Comparaison du salaire de base : 2011 et 2012**

| | 2011 | 2012[1] | Pourcentage de variation |
|---|---|---|---|
| Tous les membres de la haute direction visés | 2 697 500 $ | 2 842 760 $ | 5,4 % |

*1) Salaire des membres de la haute direction visés en poste au moment de l'augmentation de salaire.*

Pour une description détaillée du salaire de base de chaque membre de la haute direction visé, veuillez vous reporter aux pages 62 à 69.

## Régime d'intéressement annuel à court terme

RONA estime que des attributions incitatives à court terme devraient être octroyées aux membres de la haute direction en reconnaissance de leur contribution au rendement global de RONA et de la réalisation des objectifs de leurs unités d'exploitation respectives.

La Société a choisi de récompenser la réalisation de ses objectifs de rendement globaux établis en fonction du bénéfice avant impôts sur le revenu (BAI). La Société estime que le BAI est un indicateur clé en ce qui concerne le rendement de l'exploitation et le rendement financier de l'entreprise.

En 2012, le rendement du capital investi, soit le bénéfice après impôts avant intérêts et impôts sur les bénéfices et les éléments inhabituels et non récurrents, divisé par le capital moyen (RCI), a été ajouté à titre de mesure de rendement de l'entreprise dans le régime incitatif à court terme, car la Société estime que le RCI est un indicateur clé en ce qui concerne la création de la valeur qui quantifie le succès d'une société à générer des flux de trésorerie en regard du capital investi dans son entreprise.

Les attributions aux termes du RICT à l'intention du président et chef de la direction sont reliées plus étroitement au rendement global de la Société (BAI) car sa situation lui permet d'exercer une incidence plus importante sur le rendement de l'entreprise dans son ensemble. Dans le cas des autres membres de la haute direction visés, les objectifs comportent aussi un élément sectoriel.

Le tableau suivant indique la pondération des mesures de rendement applicables à l'ancien président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés.

**Pondération des mesures de rendement pour 2012**

| Poste | Objectif d'entreprise BAI | Objectif d'entreprise RCI | Objectifs sectoriels | Objectifs individuels |
|---|---|---|---|---|
| **Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim**<br>M. Boies[1] | 55 % | 15 % | 20 % | 10 % |
| **Premiers vice-présidents**<br>M. Salabi, M. Rodier et M. Dumont[2] | 45 % | 15 % | 30 % | 10 % |
| **Vice-président principal, Personnes et culture et responsabilité sociale**<br>M. Proulx | 55 % | 15 % | 20 % | 10 % |
| **Vice-président, Développement durable**<br>M. Dumont[2] | 40 % | 10 % | 40 % | 10 % |
| **Ancien président et chef de la direction**<br>M. Dutton | 75 % | 15 % | - | 10 % |
| **Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble**<br>M. Storfer | 5 % | 10 % | 75 % | 10 % |

*1) Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière, assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.*

*2) Dans le cas de M. Dumont, la pondération des mesures de rendement a été ajustée lorsqu'il a été nommé vice-président, Développement durable, de la Société, le 1er septembre 2012.*

Le comité des ressources humaines et de la rémunération fixe les niveaux cibles aux termes du RICT en fonction d'un pourcentage du salaire de base. Les cibles actuelles reflètent la plus grande responsabilité du président et chef de la direction quant à la réussite de la Société et offrent une occasion concurrentielle aux autres membres de la haute direction visés. Le tableau suivant indique les fourchettes de paiements annuels aux termes du RICT :

**Incitatifs annuels cibles pour 2012**
**(exprimés en pourcentage du salaire de base)**

| Poste | Minimum | Cible | Maximum |
|---|---|---|---|
| **Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim** M. Boies[1] | 0 % | 50 % | 85 % |
| **Premiers vice-présidents** M. Salabi, M. Rodier et M. Dumont[2] | 0 % | 45 % | 75 % |
| **Vice-président principal, Personnes et culture et responsabilité sociale** M. Proulx | 0 % | 35 % | 60 % |
| **Vice-président, Développement durable** M. Dumont[2] | 0 % | 30 % | 45 % |
| **Ancien président et chef de la direction** M. Dutton | 0 % | 100 % | 190 % |
| **Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble** M. Storfer | 0 % | 60 % | 114 % |

*1) Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière, assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.*

*2) Dans le cas de M. Dumont, l'incitatif annuel cible a été ajusté lorsqu'il a été nommé vice-président, Développement durable, de la Société, le 1er septembre 2012.*

Le tableau suivant indique les paiements possibles à divers seuils à l'égard de chacune des mesures de rendement aux termes du RICT :

**Grille de paiement applicable à chaque mesure de rendement**

| | | Inférieur au seuil | | Égal au seuil | | Égal à la cible | | Maximum | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Mesure de rendement** | **Objectif** | **Niveau de rendement** | **Paiement** | **Niveau de rendement** | **Paiement** | **Niveau de rendement** | **Paiement** | **Niveau de rendement** | **Paiement** |
| BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu) | Aligner le paiement sur les résultats de la Société et récompenser l'atteinte de ces résultats. | Inférieur à 80 % de la cible | Zéro | 80 % de la cible<br>126 906 400 $ | 20 % | Cible[1]<br>158 633 000 $ | 100 % | Cible + 15 %<br>182 427 950 $ | 200 % |
| RCI (bénéfice après impôts avant intérêts et impôts sur les bénéfices, excluant les éléments inhabituels et non récurrents, divisé par le capital moyen) | Aligner le paiement sur les résultats de la Société et récompenser l'atteinte de ces résultats. | Inférieur au RCI de l'exercice précédent | Zéro | 5,0 % | 0 % | Cible[1]<br>5,5 % | 100 % | 10 % | 200 % |
| Objectifs sectoriels | Récompenser l'apport de l'unité d'exploitation visée aux résultats de l'ensemble de la Société et favoriser le travail d'équipe. | Non atteint | Zéro | Selon l'objectif[2] | 0 à 100 %[2] | Entièrement atteint | 100 % | Dépassé | 125 %[3] |
| Objectifs individuels | Récompenser l'atteinte d'objectifs prioritaires particuliers. | Non atteint | Zéro | Selon l'objectif[2] | 0 à 100 %[2] | Entièrement atteint | 100 % | s.o. | s.o. |

1) *Chaque année, les cibles du BAI et du RCI sont recommandées par le président et chef de la direction et approuvées par le conseil d'administration. Veuillez vous reporter aux pages 62 à 69 pour en savoir davantage sur les cibles fixées pour l'exercice terminé le 30 décembre 2012.*

2) *Selon la nature de l'objectif approuvé par le président et chef de la direction, l'atteinte du seuil peut varier en fonction de l'objectif et tenir compte d'éléments qualitatifs ou quantitatifs; dans le cas de chaque objectif, la méthode servant à évaluer le niveau de réalisation est définie au début de l'exercice.*

3) *Le paiement maximal à l'égard des objectifs sectoriels est de 100 % pour MM. Proulx, Boies et Dumont. Avant le départ de M. Storfer le 20 juin 2012, son paiement maximal possible à l'égard des objectifs sectoriels était de 200 %.*

Chaque année, le comité des ressources humaines et de la rémunération recommande au conseil le niveau de réalisation des objectifs de rendement fixés au début de l'exercice précédent pour tous les membres de la haute direction visés ainsi que les objectifs de rendement du président et chef de la direction pour l'exercice suivant. Ces recommandations sont fondées sur le rendement obtenu au cours de l'exercice précédent, les objectifs d'entreprise de la Société pour l'exercice suivant et le degré de difficulté lié à leur réalisation. Chaque année, les objectifs (d'entreprise, sectoriels et/ou individuels) sont établis à un niveau ambitieux mais réalisable, comme le montre le niveau de réalisation de ces objectifs au cours du dernier exercice.

Pour 2012, il n'y a eu aucun paiement à l'égard de l'objectif d'entreprise aux termes du RICT, puisque les seuils de rendement minimal quant au BAI et au RCI n'ont pas été atteints.

La tranche de la prime liée au rendement sectoriel est versée en fonction de la réalisation d'objectifs financiers ou d'objectifs d'exploitation clés (relatifs aux ventes, à la marge, au bénéfice ou à la satisfaction de la clientèle) ou du plan d'affaires annuel du secteur (approuvés au début de l'exercice et conformes au plan d'affaires global de la Société). Pour 2012, les objectifs sectoriels ont été partiellement réalisés par les membres de la haute direction visés auxquels s'applique cette mesure, le niveau de réalisation ayant varié de 37 % à 90 %.

La tranche liée aux objectifs individuels aux termes du RICT consiste généralement en des projets particuliers ou d'autres objectifs financiers devant être réalisés au cours de l'exercice, en plus de l'exercice des responsabilités principales inhérentes au poste et en fonction des priorités clés du secteur. Les objectifs individuels des membres de la haute direction visés sont mesurés au moyen d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Pour 2012, tous les objectifs individuels ont été entièrement réalisés.

Pour une description précise des objectifs fixés en 2012 à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés et leur niveau de réalisation respectif, veuillez vous reporter aux pages 62 à 69.

Certains renseignements particuliers sur les objectifs sectoriels et les objectifs individuels (comme, pour 2012, les cibles en matière de marge ou la satisfaction de la clientèle) peuvent être considérés comme confidentiels et critiques, étant donné que leur communication pourrait permettre à des concurrents d'obtenir de l'information stratégique au sujet de la Société ou avoir une incidence sur la perception et les décisions d'achat des clients. Pour ces raisons, les renseignements détaillés concernant certains objectifs sectoriels et objectifs individuels, y compris les cibles et les seuils de rendement s'y rapportant, selon le cas, ne sont pas entièrement communiqués. En 2012, la partie de la rémunération liée à de tels renseignements non communiqués, y compris les réalisations sectorielles et réalisations individuelles, représentait 3,9 % de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction visés. Comme il est indiqué ci-dessus, ces objectifs (sectoriels et/ou individuels) ont été fixés à un niveau ambitieux mais réalisable.

## Régimes d'intéressement à long terme

La Société administre deux régimes d'options d'achat d'actions : le régime d'options d'achat d'actions qui a été établi avant le premier appel public à l'épargne de RONA (« **PAPE** ») (« **régime initial** ») et le régime d'options d'achat d'actions qui a été établi à l'égard de tous les octrois subséquents au PAPE (« **régime de 2002** »). Bien que tous les octrois d'options d'achat d'actions en cours soient faits aux termes du régime de 2002 et qu'il n'y ait plus d'options d'achat d'actions en cours aux termes du régime initial, certaines options octroyées aux termes du régime initial ont été exercées par M. Dutton au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2012. En outre, un régime d'unités d'actions a été adopté en 2007 (« **régime d'unités d'actions** »). Les détails de ces régimes sont présentés dans l'annexe « D » de la présente circulaire de sollicitation de procurations.

La rémunération des membres de la haute direction est alignée sur les intérêts à long terme des actionnaires au moyen de l'octroi d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions avec (UAR) ou sans (UANR) critère fondé sur le rendement. Les unités d'actions fondées sur le

rendement ne sont acquises que si les critères ambitieux de rendement sur trois ans de RONA sont réalisés alors que les UANR sont acquises à la fin de la période de trois ans dans la mesure où le membre de la haute direction demeure à l'emploi de la Société. De plus, la valeur des unités d'actions gagnées (UANR et UAR) et des options d'achat d'actions acquises varie en fonction du cours de l'action de RONA.

L'objectif et les caractéristiques de chaque type d'octroi sont résumés dans le tableau suivant.

**Types d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres**

| Type d'octroi | Objectif de l'octroi | Acquisition | Caractéristiques du paiement |
|---|---|---|---|
| UANR | • Inciter les membres de la haute direction à exploiter des possibilités conformes aux objectifs stratégiques de RONA<br>• Favoriser le maintien en fonction des membres de la haute direction à long terme | • Acquisition fondée sur l'écoulement du temps : à la fin d'une période de 3 ans en fonction de l'emploi continu au sein de la Société | • Les attributions acquises peuvent être réglées en espèces ou en actions achetées sur le marché libre, au gré de RONA |
| UAR | • Inciter les membres de la haute direction à exploiter des possibilités conformes aux objectifs stratégiques de RONA<br>• Faire en sorte que les paiements destinés aux membres de la haute direction aux termes du RILT soient directement liés au rendement de la Société | • Acquisition liée au rendement : à la fin d'une période de 3 ans en fonction de l'amélioration relative du rendement du capital investi de la Société | • Selon le rendement de RONA à la fin de la période d'acquisition, de 0 % à 200 % des UAR peuvent être acquises<br>• Les attributions acquises peuvent être réglées en espèces ou en actions achetées sur le marché libre, au gré de RONA |
| Options d'achat d'actions | • Inciter les membres de la haute direction à exploiter des possibilités qui accroîtront la valeur de l'avoir des actionnaires à long terme<br>• Favoriser le maintien en fonction des membres de la haute direction à long terme | • Acquisition fondée sur l'écoulement du temps : 4 ans à compter de la date d'octroi à raison de 25 % par année<br>• Les options d'achat d'actions expirent après une période de 10 ans | • Les options d'achat d'actions sont émises à un prix d'exercice égal ou supérieur au cours moyen pondéré des actions ordinaires négociées à la TSX, ce prix devant être calculé en additionnant la valeur de chaque opération pendant les 5 jours de bourse précédant la date de l'octroi et en divisant la somme par le nombre total d'actions ordinaires négociées pendant cette période<br>• Les options d'achat d'actions ne constituent une valeur pour les membres de la haute direction que si le cours de l'action dépasse leur prix d'exercice avant la fin de la durée de l'option |

Chaque année, le comité des ressources humaines et de la rémunération recommande à l'approbation du conseil les octrois à l'intention des membres de la haute direction visés aux termes des régimes d'intéressement à long terme de la Société. Le nombre d'options d'achat d'actions, d'UANR et d'UAR octroyées est fondé sur les niveaux cibles des attributions d'incitatifs à long terme pour chaque poste, exprimés en pourcentage du salaire de base. Ces cibles sont établies à la médiane du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération conformément à la stratégie de rémunération de la Société.

En 2012, la composition aux termes du RILT de RONA pour les membres de la haute direction visés admissibles, autres que l'ancien président et chef de la direction, était de 25 % d'options d'achat d'actions (émises aux termes du régime de 2002), de 25 % d'UANR et de 50 % d'UAR (émises aux termes du régime d'unités d'actions). Les attributions réelles peuvent varier de 0 % à 200 % des niveaux cibles et peuvent varier selon le rendement de chaque personne et sa contribution aux résultats globaux de la Société. De plus, des octrois d'incitatifs à long terme peuvent être attribués dans certains cas, comme une promotion ou l'embauche d'un nouveau membre de la haute direction.

**Composition des incitatifs à long terme pour 2012**

| Poste | Cible exprimée en pourcentage du salaire de base | Composition des incitatifs à long terme pour 2012 |
|---|---|---|
| **Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim**<br>M. Boies[1] | 75 % | 25 % d'options, 25 % d'UANR et 50 % d'UAR |
| **Premiers vice-présidents**<br>M. Salabi, M. Rodier et M. Dumont[2] | 65 % | |
| **Vice-président principal, Personnes et culture et responsabilité sociale**<br>M. Proulx | 50 % | |
| **Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble**<br>M. Storfer | 50 % | |
| **Ancien président et chef de la direction**<br>M. Dutton | 125 % | 25 % d'options et 75 % d'UAR |

1) *Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière, assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.*
2) *Dans le cas de M Dumont, l'octroi incitatif à long terme de 2012 lui a été versé en son ancienne qualité de premier vice-président, Commercialisation.*

Lorsqu'il prend des décisions quant aux attributions réelles d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions, le comité des ressources humaines et de la rémunération tient également compte d'autres facteurs, comme le nombre d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions en cours de validité qui ont déjà été attribuées et le pouvoir de rétention qu'exercent ces attributions, la contribution individuelle au rendement, le rendement de la Société comparativement à celui du groupe de pairs de RONA à ce moment-là et la mesure dans laquelle les attributions des exercices antérieurs continuent à motiver les membres de la haute direction à atteindre les objectifs à long terme de la Société. En fonction de ces facteurs, les attributions réelles aux termes du RILT pour 2012 ont été fixées à 100 % du niveau cible pour l'ancien président et chef de la direction et dans une fourchette entre 100 % et 200 % du niveau cible pour les autres membres de la haute direction visés.

Au moment de leur nomination à titre de premiers vice-présidents, MM. Rodier et Salabi ont chacun reçu un octroi spécial de 25 000 options d'achat d'actions, d'une valeur prévue de 71 500 $ et de 90 500 $, respectivement. Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction par intérim, M. Boies a reçu un octroi spécial de maintien en fonction de 128 435 options d'achat d'actions et de 35 481 UANR, d'une valeur totale prévue de 836 110 $. Cet octroi visait à fournir une stabilité continue pendant que la Société mène ses recherches aux fins du recrutement d'un nouveau président et chef de la direction et pendant la période de transition subséquente (veuillez vous reporter aux pages 62 et 63 pour obtenir une description circonstanciée de la rémunération reçue par M. Boies alors qu'il a agi à titre de chef de la direction par intérim au cours de l'exercice terminé le 30 décembre 2012).

En 2012, les membres de la haute direction visés ont reçu 422 235 options d'achat d'actions d'une valeur prévue de 1 293 621 $ (d'après la valeur des options établie au moyen du modèle Black-Scholes-Merton (« **BSM** »)), 82 481 UANR d'une valeur de 843 385 $ en fonction du cours de l'action à la date d'octroi et 178 900 UAR d'une valeur de 1 678 082 $ en fonction du cours de l'action à la date d'octroi. La juste valeur marchande à la date d'octroi des UANR, des UAR et des options d'achat d'actions octroyées à chacun des membres de la haute direction visés de RONA en 2012 est présentée sous la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction – Tableau sommaire de la rémunération » à la page 70.

L'acquisition des UAR octroyées avant 2012 est fondée uniquement sur le rendement de l'actif net mesuré par rapport à celui d'un groupe de pairs. Un tiers des attributions d'UAR de 2009 a été acquis au cours de l'exercice 2012 étant donné que les critères de rendement n'ont été remplis que pour un an du cycle de rendement de trois ans. Plus particulièrement, RONA a atteint un rendement de l'actif net qui s'est situé au 50$^{e}$ centile par rapport à ce groupe de pairs pour l'exercice 2009.

L'acquisition des UAR octroyées en 2012 sera fonction de l'amélioration du rendement du capital investi mesuré par rapport au rendement du groupe de pairs décrit à la page 46. Le barème d'acquisition des attributions d'UAR de 2012 demeure inchangé par rapport à celui de l'exercice précédent et il est présenté dans le tableau suivant.

**Barème d'acquisition des UAR pour 2012**

| | Pourcentage de l'attribution d'UAR qui est acquis | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **0 %** | **50 %** | **100 %** | **150 %** | **200 %** |
| Amélioration relative du rendement du capital investi | 25e centile ou moins | 26e au 40e centile | 41e au 60e centile | 61e au 75e centile | 76e centile et plus |

# Régimes de retraite et autres avantages

## Régimes de retraite

### Régimes de retraite à prestations définies à l'intention de l'ancien chef de la direction

L'ancien président et chef de la direction participe à un régime agréé de base à prestations définies et à un régime complémentaire (qui est également un régime à prestations définies). La prestation de retraite totale de M. Dutton aux termes de ces régimes, qui devrait être positionnée à la médiane du marché, équivaut à un revenu sous forme de rente viagère correspondant à 2 % par année de service (maximum de 35 ans, sans possibilité que soient créditées d'autres années de service), multiplié par la rémunération finale moyenne, sans aucune déduction pour tenir compte des paiements en vertu du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec.

La rémunération finale moyenne correspond à la moyenne de la rémunération annuelle des trois années les mieux rémunérées (la rémunération annuelle pour une année donnée étant égale au salaire versé au cours de cette année, plus la prime se rapportant à celle-ci). Pour la détermination des prestations relatives aux années de service précédant le 1er janvier 2000 (22,5 années), la rémunération finale moyenne est limitée à 350 000 $, et pour les années de service entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001 (2 années), la rémunération finale moyenne est limitée à 700 000 $, sous réserve de la nouvelle formule de calcul issue de la réévaluation mentionnée ci-dessous. Ce montant maximal ne s'applique pas aux années ultérieures. Par conséquent, l'ancien président et chef de la direction ne bénéficie pas d'une prestation moyenne finale aux termes du régime correspondant pleinement à 2 % pour la totalité de ses années de service décomptées.

En 2011, après une révision de la compétitivité des prestations de retraite offertes au chef de la direction, le comité des ressources humaines et de la rémunération a décidé de réévaluer la formule de calcul des années de service plafonnées par un maximum de la rémunération finale moyenne. Conformément à la nouvelle formule de calcul issue de la réévaluation, le maximum de la rémunération finale moyenne à l'égard des années de service antérieures à 2002 peut être dépassé afin de tenir compte des années de service au-delà de la limite de 35 ans. Conformément au contrat d'emploi de M. Dutton, les cotisations aux régimes à prestations définies après le départ de M. Dutton de RONA dans le cadre de son indemnité de cessation d'emploi seront comptées comme des années de service aux fins uniquement de cette nouvelle formule de calcul issue de la réévaluation, ce qui haussera les plafonds de la rémunération finale moyenne à l'égard des années de service antérieures à 2002.

En date du 8 novembre 2012, la date de son départ de RONA, l'ancien président et chef de la direction avait accumulé au total 35 années de service décomptées et avait déjà droit à une prestation non réduite (à l'âge de 55 ans). Depuis novembre 2012, M. Dutton est fondé à recevoir une rente annuelle de 508 000 $, ce qui correspond à un ratio de remplacement de 35 % de sa rémunération moyenne finale. Ce montant ne tient pas compte de la valeur de la rente rachetable associée aux cotisations volontaires de l'employé versées au cours des années.

La tranche des prestations de retraite payables aux termes du régime agréé est indexée chaque année après la retraite en fonction de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation (IPC). La tranche des prestations de retraite payables aux termes du régime complémentaire n'est pas indexée après le calcul. La forme normale de la rente fournie à l'ancien président et chef de la direction est une rente de survivant de 66⅔ % comprenant une garantie de 5 ans s'il a une conjointe au moment de sa retraite ou une garantie de 15 ans s'il n'a pas de conjointe au moment de sa retraite.

Le tableau suivant indique les prestations auxquelles l'ancien président et chef de la direction a droit aux termes des régimes à prestations définies. Tous les chiffres ont été calculés au moyen des méthodes et des hypothèses comptables mentionnées dans les états financiers annuels de RONA affichés sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com et tiennent compte du départ de M. Dutton le 8 novembre 2012.

**Régimes de retraite à prestations définies à l'intention de l'ancien chef de la direction**

| Nom | Années de service décomptées | Prestations annuelles payables | | Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice | Variation attribuable à des éléments rémuné-ratoires[1, 2, 3] | Variation attribuable à des éléments non rémuné-ratoires[1, 3, 4] | Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice[1, 3, 5] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | À la fin de l'exercice[1] | À 65 ans[1] | | | | |
| | (nombre) | ($) | ($) | ($) | ($) | ($) | ($) |
| Robert Dutton | 35,00 | 508 000 | 508 000 | 8 299 000 | 304 000 | 913 000 | 9 516 000 |

*1) Au 8 novembre 2012, lorsque M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société.*

*2) La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations volontaires de l'employé et des différences entre les gains réels et estimatifs.*

*3) En tenant compte de l'indemnité de cessation d'emploi de M. Dutton, les variations attribuables à des éléments rémunératoires s'élèvent à 2 052 000 $, les variations attribuables à des éléments non rémunératoires s'élèvent à 1 063 000 $ et l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice s'élève à 11 414 000 $.Veuillez vous reporter à la rubrique « Indemnités et autres prestations de cessation d'emploi » à la page 58 pour plus de renseignements.*

*4) La variation attribuable à des éléments non rémunératoires comprend tous les éléments qui ne sont pas de nature rémunératoire, comme les changements apportés aux hypothèses. La variation attribuable à des éléments non rémunératoires de 913 000 $ pour 2012 provient principalement de la modification de l'hypothèse relative au taux d'actualisation.*

*5) La différence entre la valeur de la rente rachetable associée à toutes les cotisations volontaires des employés versées au cours des années et la valeur accumulée de ces cotisations (accumulée avec le rendement de l'actif net de la caisse de retraite) est comprise dans l'obligation au titre des prestations constituées.*

## Régimes à cotisations définies à l'intention des autres membres de la haute direction visés

Le régime de retraite à l'intention des autres membres de la haute direction visés est composé d'un régime agréé de base à cotisations définies et d'un régime complémentaire, qui est également un régime à cotisations définies. La participation à ces régimes est établie selon l'échelon du poste occupé et approuvée par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le régime agréé de base vise à accumuler, sur une base annuelle à compter du 1er janvier 2000, le montant maximal autorisé par les autorités fiscales (soit 23 820 $ en 2012). Le régime complémentaire, jumelé au régime agréé de base, vise à fournir aux membres de la direction à leur retraite un revenu de retraite correspondant à l'accumulation annuelle à compter du 1er janvier 2000 de 18 % de la rémunération annuelle qui leur est versée au cours d'une année donnée, majorée d'un rendement annuel. La rémunération annuelle est égale à la somme du salaire et de la prime versée, jusqu'à concurrence de la prime cible au cours d'une année donnée.

Le rendement annuel porté au crédit des cotisations aux termes du régime agréé de retraite correspond au taux du rendement net sur les actifs investis. Le rendement annuel porté au crédit des cotisations théoriques au régime complémentaire correspond à 7,5 %. Le régime complémentaire comprend un critère d'acquisition graduel des droits relatifs à la contribution de l'employeur sur une période de 10 ans et des restrictions en matière de non-concurrence qui stipulent que la prestation de retraite sera suspendue si le participant au régime transgresse les clauses de non-concurrence.

En 2011, une étude comparative a confirmé le caractère concurrentiel de la structure actuelle. Il a été conclu que le régime à cotisations définies de la Société, combiné à un taux de rendement garanti, procure un niveau de revenu de retraite qui est concurrentiel par rapport à celui des sociétés comprises dans le groupe de pairs, dont la majorité offrent des régimes à prestations définies.

Le tableau suivant indique les prestations aux termes des régimes à cotisations définies auxquelles chacun des membres de la haute direction visés (à l'exception de l'ancien président et chef de la direction) a droit au début et à la fin de l'exercice de la Société terminé le 30 décembre 2012. Tous les chiffres ont été calculés selon les méthodes comptables et les hypothèses présentées dans les états financiers annuels de RONA affichés sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

**Régimes à cotisations définies**

| Nom[4] | Valeur accumulée au début de l'exercice[1, 2] ($) | Montant rémunératoire[1, 3] ($) | Valeur accumulée à la fin de l'exercice[1] ($) |
|---|---|---|---|
| Dominique Boies | 20 600 | 77 400 | 102 100 |
| Karim Salabi | 22 700 | 45 500 | 71 200 |
| Luc Rodier | 84 300 | 57 000 | 148 600 |
| Christian Proulx | 197 900 | 50 100 | 263 300 |
| Normand Dumont | 815 900 | 48 800 | 957 000 |

*1) Ces montants ne tiennent pas compte de l'incidence des prestations constituées relatives aux cotisations supplémentaires volontaires.*
*2) Ces montants ont été révisés (par rapport à la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'an dernier) par suite de la production des états financiers des régimes de retraite.*
*3) La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend les coûts des services rendus (contribution de l'employeur).*
*4) Avant qu'il ne quitte la Société le 20 juin 2012, M. Storfer ne participait à aucun régime de retraite.*

### Autres avantages

La valeur globale des avantages indirects qui étaient offerts à chaque membre de la haute direction visé (mais qui ne sont généralement pas offerts à tous les employés) pour l'exercice terminé le 30 décembre 2012 était inférieure à 50 000 $ ou, si cette somme est moindre, à 10 % du salaire de base annuel du membre de la haute direction visé. Ces avantages indirects comprennent une allocation d'automobile, un examen médical et des services de planification financière. De temps à autre, la valeur de ces avantages est étalonnée en fonction du groupe de pairs de la Société. Les avantages offerts sont structurés de manière à correspondre à la moyenne du marché (ou moins).

## Indemnités et autres prestations de cessation d'emploi

La Société a conclu des contrats d'emploi avec MM. Boies, Rodier, Salabi, Proulx et Dumont.

En cas de cessation d'emploi, les contrats d'emploi de MM. Boies, Rodier, Salabi et Proulx prévoient une indemnité de cessation d'emploi qui varie selon les années de service, jusqu'à un maximum de 24 mois (après 20 ans de service) du salaire de base, l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, les cotisations aux régimes de retraite applicables et les avantages d'allocation automobile, plus le versement de la prime de l'exercice applicable (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés et selon le niveau d'atteinte des mesures de rendement applicables).

À la suite d'un changement de contrôle de la Société et s'il est mis fin à leur emploi par la Société (y compris au moyen d'un congédiement déguisé) dans les douze (12) premiers mois suivant le changement de contrôle, le contrat d'emploi de M. Boies prévoit une indemnité de cessation d'emploi équivalant à 24 mois de son salaire de base, la prime cible annuelle, l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, les cotisations aux régimes de retraite applicables ainsi que les avantages d'allocation automobile, plus le versement de la prime cible annuelle de l'exercice en cours (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés) ainsi que tout paiement différé impayé.

À la suite d'un changement de contrôle de la Société et s'il est mis fin à son emploi par la Société (y compris au moyen d'un congédiement déguisé) dans les douze (12) premiers mois suivant le changement de contrôle, les contrats d'emploi de MM. Rodier, Salabi et Proulx prévoient une indemnité de cessation d'emploi qui varie selon les années de service, jusqu'à un maximum de 24 mois (après 15 ans de service) du salaire de base, la prime cible annuelle, l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, les cotisations aux régimes de retraite applicables ainsi que les avantages d'allocation automobile, plus le versement de la prime cible annuelle de l'exercice en cours (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés).

En cas de cessation d'emploi, le contrat d'emploi de M. Dumont (à titre de vice-président, Développement durable) prévoit une indemnité de cessation d'emploi équivalant à dix-huit (18) mois du salaire de base. Suivant un changement de contrôle de la Société, le contrat d'emploi de

M. Dumont prévoit également une indemnité de cessation d'emploi équivalant à vingt-quatre (24) mois du salaire de base, plus la prime cible s'il est mis fin à son emploi (par la Société ou par M. Dumont) dans les premiers huit (8) mois.

Aucun paiement n'est prévu si la Société met fin à l'emploi du membre de la haute direction visé pour un motif valable, ou en cas de démission volontaire de celui-ci.

En cas de changement de contrôle de la Société, les contrats d'emploi prévoient également l'acquisition immédiate de tous les octrois en cours de validité et non acquis qui ont été faits aux termes du régime d'unités d'actions et des régimes d'options d'achat d'actions de la Société, ainsi que l'acquisition immédiate des cotisations de l'employeur aux termes du régime de retraite complémentaire à cotisations définies.

Tous les contrats d'emploi comprennent également des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation qui demeurent en vigueur pendant la durée de l'emploi du membre de la haute direction visé auprès de la Société et pendant une période de douze (12) mois par la suite, en plus des clauses de confidentialité habituelles dans le cas de tous les membres de la haute direction visés.

Les conditions prévues par ces contrats d'emploi sont, de temps à autre, comparées aux pratiques du groupe de pairs de la Société et aux pratiques exemplaires en matière de gouvernance, puis alignées sur celles-ci . Elles sont approuvées par le comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le tableau suivant indique la valeur totale de toutes les indemnités de cessation d'emploi, des paiements supplémentaires, des montants à payer et des autres prestations de cessation d'emploi qui auraient été versées à chaque membre de la haute direction visé s'il avait été mis fin à son emploi à la fin du dernier exercice complet selon divers scénarios.

**Indemnités de cessation d'emploi et prestations en cas de changement de contrôle**

| Nom | Retraite[1] | Changement de contrôle[1] | Cessation d'emploi volontaire | Cessation d'emploi sans motif valable[1] | Cessation d'emploi avec motif valable |
|---|---|---|---|---|---|
| | ($) | ($) | ($) | ($) | ($) |
| Dominique Boies | | | | | |
| *Salaire de base* | | 834 000 | | 278 000 | |
| *Prime cible* | | 417 000 | | — | |
| *Autre*[2] | — | 268 380 | — | 89 460 | — |
| Total | | 1 519 380 | | 367 460 | |
| Karim Salabi | | | | | |
| *Salaire de base* | | 280 000 | | 186 667 | |
| *Prime cible* | | 126 000 | | — | |
| *Autre*[2] | — | 94 680 | — | 63 120 | — |
| Total | | 500 680 | | 249 787 | |
| Luc Rodier | | | | | |
| *Salaire de base* | | 450 000 | | 350 000 | |
| *Prime cible* | | 202 500 | | — | |
| *Autre*[2] | — | 149 850 | — | 116 550 | — |
| Total | | 802 350 | | 466 550 | |
| Christian Proulx | | | | | |
| *Salaire de base* | | 397 890 | | 309 470 | |
| *Prime cible* | | 139 262 | | — | |
| *Autre*[2] | — | 120 087 | — | 93 401 | — |
| Total | | 657 239 | | 402 871 | |
| Normand Dumont | | | | | |
| *Salaire de base* | | 670 000 | | 502 500 | |
| *Prime cible* | | 268 000 | | — | |
| *Autre*[2] | — | — | — | — | — |
| Total | | 938 000 | | 502 500 | |

*1) En outre, la prime gagnée au cours de l'exercice de référence (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés) est payable, sauf pour M. Dumont dont la prime gagnée au cours de l'exercice de référence (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés) n'est payable que dans le cas du départ à retraite.*

*2) Représente les avantages estimatifs au titre du régime de retraite et de l'allocation automobile. Le contrat d'emploi de M. Dumont ne prévoit pas le paiement de ces avantages au moment de la cessation d'emploi ou d'un changement de contrôle de la Société.*

La cessation d'emploi de M. Dutton à titre de membre de la haute direction de RONA a eu lieu le 8 novembre 2012. L'indemnité de cessation d'emploi ci-dessous est conforme aux modalités de son contrat d'emploi avec la Société ainsi qu'aux modalités des divers programmes de rémunération de la Société. M. Dutton a reçu les paiements et les avantages suivants d'une valeur totale de 4 518 538 $ :

- une indemnité en espèces de 1 801 000 $, correspondant à vingt-quatre (24) mois du salaire de base;
- un montant de 144 080 $ tenant lieu de tous les autres avantages (tels que l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, l'allocation automobile, l'examen médical et les services de planification financière);
- un montant de 825 458 $ correspondant à la prime cible annuelle de M. Dutton (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés durant l'exercice) conformément aux modalités de son contrat d'emploi;
- les cotisations au régime agréé de retraite à prestations définies de base et au régime complémentaire de retraite à prestations définies pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant son départ (incidence de 123 170 $ sur les prestations de retraite totales aux termes de ces régimes et une valeur des éléments rémunératoires de 1 748 000 $); et
- le conseil a exercé son pouvoir discrétionnaire comme il est autorisé à le faire en vertu du régime de 2002 de la Société pour approuver l'acquisition immédiate des options non acquises en cours en date du départ de M. Dutton, soit un total de 224 275 options non acquises octroyées depuis 2009 avec un prix d'exercice variant entre 9,38 $ et 15,44 $. Le conseil a décidé d'exercer son pouvoir discrétionnaire afin de reconnaître les 35 ans de service de M. Dutton au sein de RONA et ses 20 ans à titre de président et chef de la direction. Toutes les options acquises pouvaient être exercées jusqu'au 20 mars 2013. Étant donné que le cours de clôture des actions ordinaires de RONA à la TSX le 8 novembre 2012 était de 9,35 $, une telle acquisition immédiate des options en cours ne comportait aucune valeur au moment où cette décision a été prise. Le 18 mars 2013, M. Dutton a exercé 36 650 options d'achat d'actions avec un prix d'exercice de 10,62 $ et 98 400 options d'achat d'actions avec un prix d'exercice de 9,38 $.

En outre, la Société a retenu les services de M. Dutton pendant trois mois à titre de conseiller pour l'aider à traverser cette période de transition, soit du 8 novembre 2012 au 8 février 2013 à un taux de 75 000 $ par mois.

M. Storfer a démissionné volontairement le 20 juin 2012 et, par conséquent, il n'était pas fondé à recevoir une indemnité de cessation d'emploi au moment de son départ de RONA. Conformément aux modalités du régime de 2002, les options acquises ont expiré trente (30) jours après son départ alors que toutes les UANR, les UAR et les options d'achat d'actions non acquises ont été annulées au moment de son départ

## Rôle du comité des ressources humaines et de la rémunération

L'une des plus importantes responsabilités du conseil, exercée par l'entremise du comité des ressources humaines et de la rémunération, consiste à déterminer la rémunération de l'équipe de haute direction et à fixer des objectifs de rendement devant être atteints au cours des exercices à venir. Le comité des ressources humaines et de la rémunération examine la rémunération du président et chef de la direction ainsi que celle des membres de la haute direction qui relèvent directement du président et chef de la direction, y compris les autres membres de la haute direction visés, et soumet des recommandations au conseil d'administration à cet égard. Le comité des ressources humaines et de la rémunération détermine également si le programme de rémunération des membres de la haute direction est aligné sur les intérêts des actionnaires et les objectifs d'entreprise de la Société et s'assure que les risques sont étudiés et atténués de façon appropriée.

Le comité des ressources humaines et de la rémunération est également chargé d'aider le conseil d'administration à s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'embauche, à l'évaluation et à la rémunération des membres de la haute direction et d'autres employés de la Société.

Finalement, le comité des ressources humaines et de la rémunération surveille étroitement le processus de planification de la relève du chef de la direction, des autres membres de la haute direction visés de même que des autres membres de l'équipe de haute direction. Dans le cadre de ce processus, le comité des ressources humaines et de la rémunération discute chaque année des compétences et de l'expertise nouvelles nécessaires pour l'équipe de haute direction, et des compétences et des facteurs de formation à l'égard de chaque candidat remplaçant potentiel pour évaluer l'état de préparation pour remplir les vacances éventuelles par des membres de la haute direction compétents. En 2011 et aussi en 2012, le comité des ressources humaines et de la rémunération a révisé le profil de futurs leaders de la Société et une vaste gamme de stratégies visant à perfectionner, à accompagner et à maintenir en fonction les gens de talent à toutes les échelles de l'organisation (que ce soit au sein du réseau de magasins corporatifs ou de magasins affiliés).

Le comité des ressources humaines et de la rémunération se réunit trois à quatre fois par année et peut tenir des réunions spéciales au besoin.

De plus, le comité des ressources humaines et de la rémunération travaille étroitement avec le service Personnes et culture de RONA afin de s'assurer que les politiques et les décisions applicables à la rémunération des membres de la haute direction sont appropriées comparativement aux politiques et aux décisions applicables à la rémunération de tous les employés de RONA.

## Conseiller en rémunération

Depuis 2005, le comité des ressources humaines et de la rémunération retient les services de Mercer (Canada) Limitée (« **Mercer** »), filiale en propriété exclusive de Marsh & McLennan Companies, Inc. pour l'aider à déterminer la rémunération des membres de la haute direction de la Société.

En 2012, le comité des ressources humaines et de la rémunération a mandaté Mercer pour qu'elle effectue une analyse de la rémunération des membres de la haute direction et fournisse des conseils à cet égard tout au long de l'exercice pour s'assurer que le programme de rémunération des membres de la haute direction est aligné sur les intérêts des actionnaires et les objectifs d'entreprise de la Société. L'analyse et les conseils de Mercer ont notamment porté sur la politique de rémunération des membres de la haute direction et l'analyse de la rémunération au rendement, l'examen du régime d'intéressement et le calibrage du rendement. Mercer a également reçu le mandat d'aider la Société à améliorer continuellement sa stratégie en matière de divulgation et de communication avec les actionnaires en ce qui a trait aux questions de rémunération.

Pour prendre ses décisions, le comité des ressources humaines et de la rémunération a examiné l'analyse et les conseils de Mercer ainsi que tout autre facteur propre à la Société qu'il jugeait approprié. Toutefois, c'est au comité des ressources humaines et de la rémunération et au conseil qu'il incombe de prendre les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction, qui peuvent tenir compte de facteurs et d'éléments autres que l'information et les recommandations fournies par Mercer.

Au cours de l'exercice 2012, Mercer a facturé à la Société des honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction d'un montant total de 150 660 $, comparativement à un montant de 105 020 $ au cours de l'exercice 2011. La Société n'a pas fait appel à Mercer pour fournir des services autres que les services en matière de rémunération de la haute direction ou des services supplémentaires au cours de l'exercice 2012 ou 2011. Dans tous les cas, l'approbation préalable du comité des ressources humaines et de la rémunération serait nécessaire avant la prestation d'autres services par Mercer.

# Rémunération des membres de la haute direction

## Dominique Boies

Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim

**Dominique Boies**
Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim

M. Dominique Boies est titulaire d'une maîtrise en sciences (spécialisation en finances) de l'Université du Québec à Montréal et il s'est vu décerner en 2002, l'un des cinq Prix Performance remis chaque année par l'École des sciences de la gestion aux diplômés s'étant distingués dans leur domaine. Après l'obtention de son diplôme, M. Boies a évolué pendant plus de 11 ans au sein de la Banque Royale du Canada, où il a occupé diverses fonctions de direction, dont celles de vice-président à la planification stratégique ainsi que de directeur général à l'intérieur du groupe des Marchés des Capitaux. Par la suite, il a occupé diverses fonctions pendant cinq ans à la Caisse de dépôt et placement du Québec, dont celles de vice-président principal, groupes Investissements Dette corporative et Fonds d'investissement au sein de l'équipe de Placements privés. Il a également été responsable de la gestion stratégique du portefeuille de placements privés.

M. Boies s'est joint à RONA en septembre 2011 à titre de premier vice-président et chef de la direction financière. À ce titre, il est responsable des orientations financières de la Société et chapeaute les relations avec les investisseurs, les services comptables, le financement, la trésorerie, le développement de la Société, les technologies de l'information ainsi que les services juridiques.

Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Boies assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.

Au moment de sa nomination à titre de chef de la direction par intérim, M. Boies a reçu un octroi spécial de maintien en fonction comprenant 128 435 options d'achat d'actions et 35 481 UANR, d'une valeur totale prévue de 836 110 $ au moment de l'octroi. Cette attribution visait à maintenir la stabilité pendant que la Société mène ses activités de recrutement d'un nouveau chef de la direction et au cours de la période de transition subséquente. Pendant qu'il agit en tant que chef de la direction, M. Boies reçoit aussi, outre son salaire de base, un paiement trimestriel d'un montant de 118 750 $ afin de reconnaître ses responsabilités additionnelles.

**Ligne directrice en matière d'actionnariat**

| Ligne directrice | Valeur des titres de capitaux propres à risque[1] | Multiplicateur du salaire | Respect ou non |
|---|---|---|---|
| Une fois le salaire annuel | 929 820 $ | 2,2 | Respect[2] |

1) *Comprend des actions et des options d'achat d'actions acquises, 100 % de la valeur des UANR non acquises et 50 % de la valeur des UAR non acquises, évaluées comme il est décrit sous « Exigences en matière d'actionnariat » à la page 44, selon une évaluation en date du 30 décembre 2012. Le montant total des titres de capitaux propres à risque (actions, UANR, UAR et options) au 30 décembre 2012 s'élève à 1 050 090 $.*
2) *Selon la ligne directrice en matière d'actionnariat applicable aux fonctions de premier vice-président et chef de la direction financière.*

**Comparaison du salaire de base : 2011 et 2012**

| 2011 | 2012 | Variation (en %) |
|---|---|---|
| 400 000 $ | 417 000 $ | 4,3 |

## Paiement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2012

| Mesure de rendement | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs | Seuil de rendement | Résultats | Paiement ($) | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base |
|---|---|---|---|---|---|
| Objectif d'entreprise<br>BAI (Pondération relative de 55 %) | 27,5 %[1] | **Cible :**<br>158 633 000 $<br>**Minimum :**<br>126 906 400 $ | 101 506 000 $[2] | 0 | 0 % |
| Objectif d'entreprise<br>RCI (Pondération relative de 15 %) | 7,5 %[1] | **Cible :**<br>5,5<br>**Minimum :**<br>5,0 | 4,2 | 0 | 0 % |
| Objectifs sectoriels<br>(Pondération relative de 20 %)<br>• Assurer la focalisation de la Société sur les priorités financières<br>• Assurer la codirection du plan « Nouvelles réalités, nouvelles solutions » et assurer la réalisation des avantages financiers<br>• Assurer la mise en place d'une mesure du rendement du capital à l'échelle de la Société | 10 %[1] | | Réalisés à 90 % | 37 119 | 9 % |
| Objectif individuel<br>(Pondération relative de 10 %)<br>• Renforcer la qualité des relations avec la communauté financière | 5 %[1] | | Entièrement réalisés | 20 621 | 5 % |
| **TOTAL** | **50 %** | | | **57 740** | **14 %** |

*1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 50 %.*
*2) À l'exclusion des éléments inhabituels et non récurrents.*

## Aperçu rétrospectif sur trois ans

| | Total sur trois ans | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|---|---|---|---|
| | ($) | ($) | ($) | ($) |
| Salaire de base | 527 815 | 412 430 | 115 385 | -- |
| Incitatif annuel en espèces | 75 048 | 57 740 | 17 308 | -- |
| Attributions fondées sur des actions | 921 258 | 721 858 | 199 400 | -- |
| Attributions fondées sur des options | 733 155 | 540 535 | 192 620 | -- |
| **Rémunération directe totale** | 2 257 276 | 1 732 563 | 524 713 | -- |
| Autre rémunération | 134 312 | 99 612 | 34 700 | -- |
| Valeur du régime de retraite | 98 200 | 77 400 | 20 800 | -- |
| **Rémunération totale** | 2 489 788 | 1 909 575 | 580 213 | -- |

## Karim Salabi

Premier vice-président, Marketing et innovations-clients

**Karim Salabi**
Premier vice-président, Marketing et innovations-clients

Depuis juin 2012, M. Salabi occupe la fonction de premier vice-président, Marketing et innovations-clients, et ce, pour toutes les bannières de RONA. Il s'est joint à RONA au début de 2011, à titre de vice-président, Marketing, Image et commandites et s'est occupé de la gestion des dossiers des affaires électroniques, de l'image de marque et des commandites, du marketing des marques privées de RONA, ainsi que du développement durable.

Avant de se joindre à RONA, il était vice-président, marketing pour la division Média et divertissement chez Autodesk, où il était responsable du marketing mondial d'un large portefeuille de produits 3D pour les industries du cinéma, des jeux vidéo et de la télévision. Précédemment, M. Salabi assurait la vice-présidence du marketing pour la marque Fido chez Rogers Sans-Fil, où il a cumulé plusieurs fonctions de gestion au sein de l'équipe marketing pendant presque huit ans. Il a aussi agi à titre de directeur des Services-conseils en stratégie d'entreprise pour Deloitte, où il a accompagné de nombreuses équipes de direction dans l'élaboration de plans de croissance.

Il est titulaire d'un baccalauréat en économie et d'un M.B.A. de l'Université McGill.

### Ligne directrice en matière d'actionnariat

| Ligne directrice | Valeur des titres de capitaux propres à risque[1] | Multiplicateur du salaire | Respect ou non |
|---|---|---|---|
| Une fois le salaire annuel | 229 583 $ | 0,82 | Respect partiel[2] |

1) *Comprend des actions et des options d'achat d'actions acquises, 100 % de la valeur des UANR non acquises et 50 % de la valeur des UAR non acquises, évaluées comme il est décrit sous « Exigences en matière d'actionnariat » à la page 44, selon une évaluation en date du 30 décembre 2012.*
2) *M. Salabi a été nommé en 2012 et il acquiert graduellement des actions.*

### Comparaison du salaire de base : 2011 et 2012[1]

| 2011 | 2012 | Variation (en %) |
|---|---|---|
| 225 000 $ | 225 000 $ | 0 % |

1) *Au 1er avril 2012. À cette date, M. Salabi était vice-président, Marketing, Image et commandites. Son salaire actuel à titre de premier vice-président, Marketing et innovations-clients est de 280 000 $.*

## Paiement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2012

| Mesure de rendement | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs | Seuil de rendement | Résultats | Paiement[1] ($) | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base[1] |
|---|---|---|---|---|---|
| Objectif d'entreprise<br>BAI (Pondération relative de 45 %) | 20,25 %[2] | **Cible :**<br>158 633 000 $<br>**Minimum :**<br>126 906 400 $ | 101 506 000[3] $ | 0 | 0 % |
| Objectif d'entreprise<br>RCI (Pondération relative de 15 %) | 6,75 %[2] | **Cible :**<br>5,5<br>**Minimum :**<br>5,0 | 4,2 | 0 | 0 % |
| Objectifs sectoriels<br>(Pondération relative de 30 %)<br>• Atteindre la cible en matière de ventes<br>• Atteindre la cible en matière de satisfaction de la clientèle<br>• Maintenir l'écart du nombre de transactions à un niveau supérieur à l'écart du nombre de ventes | 13,5 %[2] | | Réalisés à 37 % | 14 486 | 5,7 % |
| Objectifs individuels<br>(Pondération relative de 10 %)<br>• Lancer la nouvelle plateforme rona.ca et atteindre des objectifs de ventes supplémentaires<br>• Améliorer la notoriété de Rona à l'extérieur du Québec | 4,5 %[2] | | Entièrement réalisés | 9 675 | 3,8 % |
| **TOTAL** | **45 %** | | | **24 161** | **9,5 %** |

*1) Le paiement a été établi au prorata pour tenir compte des deux postes occupés par M. Salabi en 2012.*
*2) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 45 %.*
*3) À l'exclusion des éléments inhabituels et non récurrents.*

## Aperçu rétrospectif sur trois ans

| | Total sur trois ans ($) | 2012 ($) | 2011 ($) | 2010 ($) |
|---|---|---|---|---|
| Salaire de base | 437 707 | 252 506 | 185 201 | -- |
| Incitatif annuel en espèces | 52 552 | 24 161 | 28 391 | -- |
| Attributions fondées sur des actions | 284 744 | 111 209 | 173 535 | -- |
| Attributions fondées sur des options | 164 780 | 119 395 | 45 385 | -- |
| **Rémunération directe totale** | 939 783 | 507 271 | 432 512 | -- |
| Autre rémunération | 44 900 | 23 507 | 21 393 | -- |
| Valeur du régime de retraite | 68 500 | 45 500 | 23 000 | -- |
| **Rémunération totale** | 1 053 183 | 576 278 | 476 905 | -- |

## Luc Rodier
Premier vice-président, Détail

M. Rodier est premier vice-président, Détail depuis décembre 2011 et veille ainsi à la totalité des activités de détail par région et supervise les opérations de détail des marchands affiliés et des magasins corporatifs et franchisés de RONA partout au Canada. Ses responsabilités incluent les équipes de vente et support régionaux, satisfaction de la clientèle et développement du marché des entrepreneurs et professionnels.

**Luc Rodier**
Premier vice-président, Détail

Luc Rodier s'est joint à RONA en 2005 à titre de directeur régional des magasins RONA et Réno-Dépôt du Québec et il est devenu, en 2008, directeur principal – Activités de détail. En 2010, il a été nommé vice-président, Détail pour la région de l'Ontario et, en 2011, il s'est établi dans l'Ouest canadien, où il a également occupé le poste de vice-président, Détail. Avant son arrivée chez RONA, M. Rodier a travaillé pendant plus de huit ans à titre de directeur des ventes pour le Canada, l'Europe et l'Asie d'un important fournisseur de RONA.

M. Rodier est titulaire d'un baccalauréat de l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal.

### Ligne directrice en matière d'actionnariat

| Ligne directrice | Valeur des titres de capitaux propres à risque[1] | Multiplicateur du salaire | Respect ou non |
|---|---|---|---|
| Une fois le salaire annuel | 258 747 $ | 0,86 | Respect partiel[2] |

1) *Comprend des actions et des options d'achat d'actions acquises, 100 % de la valeur des UANR non acquises et 50 % de la valeur des UAR non acquises, évaluées comme il est décrit sous « Exigences en matière d'actionnariat » à la page 44, selon une évaluation en date du 30 décembre 2012.*
2) *M. Rodier a été nommé en décembre 2011 et acquiert graduellement des actions.*

### Comparaison du salaire de base : 2011 et 2012

| 2011 | 2012 | Variation (en %) |
|---|---|---|
| 300 000 $ | 300 000 $ | 0 % |

## Paiement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2012

| Mesure de rendement | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs | Seuil de rendement | Résultats | Paiement ($) | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base |
|---|---|---|---|---|---|
| Objectif d'entreprise<br>BAI (Pondération relative de 45 %) | 20,25 %[1] | **Cible :**<br>158 633 000 $<br>**Minimum :**<br>126 906 400 $ | 101 506 000[2] $ | 0 | 0 % |
| Objectif d'entreprise<br>RCI (Pondération relative de 15 %) | 6,75 %[1] | **Cible :**<br>5,5<br>**Minimum :**<br>5,0 | 4,2 | 0 | 0 % |
| Objectifs sectoriels<br>(Pondération relative de 30 %)<br>• Atteindre la cible en matière de ventes<br>• Atteindre la cible en matière de satisfaction de la clientèle<br>• Atteindre le rendement financier des magasins corporatifs (BAI) | 13,5 %[1] | | Réalisés à 37 % | 14 985 | 5,0 % |
| Objectifs individuels<br>(Pondération relative de 10 %)<br>• Assurer le développement du nouveau concept de magasins de proximité et l'ouverture de tels magasins<br>• Assurer l'atteinte des objectifs financiers liés au plan « Nouvelles réalités, nouvelles solutions »<br>• Mener à bien l'intégration et le développement de la nouvelle structure des activités de détail | 4,5 %[1] | | Entièrement réalisés | 13 500 | 4,5 % |
| **TOTAL** | **45 %** | | | **28 485** | **9,5 %** |

*1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 45 %.*
*2) À l'exclusion des éléments inhabituels et non récurrents.*

## Aperçu rétrospectif sur trois ans

| | Total sur trois ans | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|---|---|---|---|
| | ($) | ($) | ($) | ($) |
| Salaire de base | 697 698 | 300 000 | 221 689 | 176 009 |
| Incitatif annuel en espèces | 83 711 | 28 485 | 16 627 | 38 599 |
| Attributions fondées sur des actions | 427 324 | 225 120 | 120 372 | 81 832 |
| Attributions fondées sur des options | 214 194 | 146 765 | 40 342 | 27 087 |
| **Rémunération directe totale** | 1 422 927 | 700 370 | 399 030 | 323 527 |
| Autre rémunération | 50 489 | 23 252 | 15 433 | 11 804 |
| Valeur du régime de retraite | 104 500 | 57 000 | 25 000 | 22 500 |
| **Rémunération totale** | 1 577 916 | 780 622 | 439 463 | 357 831 |

## Christian Proulx

Vice-président principal, Personnes, culture et responsabilité sociale

M. Christian Proulx a fait son entrée chez RONA en 2007 à titre de vice-président principal, Personnes et culture. Il est responsable de toutes les activités reliées à ce secteur. Depuis 2012, il est également chargé de la responsabilité sociale de l'entreprise.

**Christian Proulx**
Vice-président principal, Personnes, culture et responsabilité sociale

Avant de se joindre à RONA, M. Proulx a occupé des postes de direction en ressources humaines à l'échelle canadienne et internationale. Il était vice-président aux ressources humaines chez TELUS Québec et TELUS Solutions Partenaires. Précédemment, il a travaillé principalement en tant que vice-président aux ressources humaines pour plusieurs compagnies dans le domaine pharmaceutique, telles BioChem Pharma, Shire Pharmaceuticals Group plc, ID Biomedical et GlaxoSmithkline. Généraliste en ressources humaines, il a, durant sa carrière, relevé des défis en fusions-acquisitions, gestion du changement, développement organisationnel, rémunération des cadres, recrutement international et relations de travail. M. Proulx avait commencé sa carrière à titre de conseiller syndical pour l'Union des employés de service à Télé-Métropole, puis avait ensuite travaillé chez Vidéotron comme directeur de la planification de la main-d'œuvre et rémunération.

Christian Proulx est titulaire d'un baccalauréat en relations industrielles de l'Université de Montréal.

**Ligne directrice en matière d'actionnariat**

| Ligne directrice | Valeur des titres de capitaux propres à risque[1] | Multiplicateur du salaire | Respect ou non |
|---|---|---|---|
| Une fois le salaire annuel | 240 414 $ | 0,91 | Respect partiel |

*1) Comprend des actions et des options d'achat d'actions acquises, 100 % de la valeur des UANR non acquises et 50 % de la valeur des UAR non acquises, évaluées comme il est décrit sous « Exigences en matière d'actionnariat » à la page 44, selon une évaluation en date du 30 décembre 2012.*

**Comparaison du salaire de base : 2011 et 2012**

| 2011 | 2012 | Variation (en %) |
|---|---|---|
| 237 000 $ | 265 260 $ | 11,9 |

## Paiement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2012

| Mesure de rendement | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs | Seuil de rendement | Résultats | Paiement ($) | Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base |
|---|---|---|---|---|---|
| Objectif d'entreprise<br>BAI (Pondération relative de 55 %) | 19,25 %[1] | **Cible :**<br>158 633 000 $<br>**Minimum :**<br>126 906 400 $ | 101 506 000 $[2] | 0 | 0 % |
| Objectif d'entreprise<br>RCI (Pondération relative de 15 %) | 5,25 %[1] | **Cible :**<br>5,5<br>**Minimum :**<br>5,0 | 4,2 | 0 | 0 % |
| Objectifs sectoriels<br>(Pondération relative de 20 %)<br>• Appuyer l'exécution du plan « Nouvelles réalités, nouvelles solutions » et la mise en œuvre du nouveau modèle des RH pour les magasins de proximité<br>• Élargir le bassin de talents au sein du secteur Détail<br>• Améliorer l'efficacité et la productivité du secteur Personnes et culture | 7 %[1] | | Réalisés à 85 % | 15 331 | 6,0 % |
| Objectifs individuels<br>(Pondération relative de 10 %)<br>• Appuyer l'intégration de la nouvelle équipe de direction<br>• Assurer le développement d'une culture d'entreprise qui est étroitement liée aux ventes et à la satisfaction de la clientèle<br>• Atteindre des indicateurs relatifs à la promotion interne et au développement du bassin de talents | 3,5 %[1] | | Entièrement réalisés | 9 018 | 3,5 % |
| **TOTAL** | **35 %** | | | **24 349** | **9,5 %** |

*1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 35 %.*
*2) À l'exclusion des éléments inhabituels et non récurrents.*

## Aperçu rétrospectif sur trois ans

| | Total sur trois ans | 2012 | 2011 | 2010 |
|---|---|---|---|---|
| | ($) | ($) | ($) | ($) |
| Salaire de base | 708 778 | 257 666 | 228 988 | 222 124 |
| Incitatif annuel en espèces | 108 530 | 24 349 | 20 431 | 63 750 |
| Attributions fondées sur des actions | 499 377 | 151 956 | 179 125 | 168 296 |
| Attributions fondées sur des options | 166 330 | 50 638 | 59 392 | 56 300 |
| **Rémunération directe totale** | 1 483 015 | 484 609 | 487 936 | 510 470 |
| Autre rémunération | 8 557 | 5 841 | 2 716 | -- |
| Valeur du régime de retraite | 146 500 | 50 100 | 52 700 | 43 700 |
| **Rémunération totale** | 1 638 072 | 540 550 | 543 352 | 554 170 |

# Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente, pour les exercices terminés le 30 décembre 2012, le 25 décembre 2011 et le 26 décembre 2010, la rémunération globale gagnée par les membres de la haute direction visés au cours de ces exercices.

| Nom et poste principal | Exercice | Salaire ($) | Attributions fondées sur des actions[1] ($) | Attributions fondées sur des options[2] ($) | Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ($) | | Valeur du régime de retraite[3] ($) | Autre rémunération[4] ($) | Rémunération totale ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Régimes incitatifs annuels | Régimes incitatifs à long terme | | | |
| Dominique Boies<br>Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim[5] | 2012<br>2011 | 412 430<br>115 385 | 721 858<br>199 400 | 540 535<br>192 620 | 57 740<br>17 308 | --<br>-- | 77 400<br>20 800 | 99 612<br>34 700 | 1 909 575<br>580 213 |
| Karim Salabi<br>Premier vice-président, Marketing et innovations-clients[6] | 2012<br>2011 | 252 506<br>185 201 | 111 209<br>173 535 | 119 395<br>45 385 | 24 161<br>28 391 | --<br>-- | 45 500<br>23 000 | 23 507<br>21 393 | 576 278<br>476 905 |
| Luc Rodier<br>Premier vice-président, Détail[7] | 2012<br>2011<br>2010 | 300 000<br>221 689<br>176 009 | 225 120<br>120 372<br>81 832 | 146 765<br>40 342<br>27 087 | 28 485<br>16 627<br>38 599 | --<br>--<br>-- | 57 000<br>25 000<br>22 500 | 23 252<br>15 433<br>11 804 | 780 622<br>439 463<br>357 831 |
| Christian Proulx<br>Vice-président principal, Personnes, culture et responsabilité sociale | 2012<br>2011<br>2010 | 257 666<br>228 988<br>222 124 | 151 956<br>179 125<br>168 296 | 50 638<br>59 392<br>56 300 | 24 349<br>20 431<br>63 750 | --<br>--<br>-- | 50 100<br>52 700<br>43 700 | 5 841<br>2 716<br>-- | 540 550<br>543 352<br>554 170 |
| Normand Dumont<br>Vice-président, Développement durable[8] | 2012<br>2011<br>2010 | 335 010<br>325 908<br>316 927 | 165 088<br>252 208<br>318 064 | 54 643<br>84 045<br>105 696 | 38 725[9]<br>46 784<br>121 938 | --<br>--<br>-- | 48 800<br>58 700<br>63 500 | 8 240<br>4 435<br>-- | 650 506<br>772 080<br>926 125 |
| Robert Dutton<br>Ancien président et chef de la direction[10] | 2012<br>2011<br>2010 | 793 141<br>876 413<br>868 270 | 845 138<br>845 470<br>1 641 272 | 281 513<br>281 832<br>547 070 | --<br>87 641<br>729 347 | --<br>--<br>-- | 304 000<br>(89 000)<br>202 000 | 4 648 538[11]<br>--<br>-- | 6 872 330<br>2 002 356<br>3 987 959 |
| Michael Storfer<br>Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble[12] | 2012<br>2011<br>2010 | 151 730<br>294 346<br>286 944 | 301 098<br>180 558<br>168 296 | 100 132<br>60 513<br>56 300 | --<br>14 128<br>279 558 | --<br>--<br>-- | --<br>--<br>-- | --<br>--<br>-- | 552 960<br>549 545<br>791 098 |

*1) Les attributions fondées sur des actions ont été évaluées selon le cours de l'action de 9,38 $ pour 2012 (sauf les octrois reçus par MM. Salabi et Boies en novembre 2012, qui ont été fondés sur le cours de l'action de 9,59 $ et de 11,33 $, respectivement), de 14,33 $ pour 2011 (sauf les attributions fondées sur des actions octroyées à MM. Salabi et Boies, qui ont été évaluées selon le cours de l'action de 9,97 $ et 14,96 $, respectivement) et de 15,44 $ pour 2010. Voir l'annexe D de la présente circulaire pour obtenir plus de détails sur les UAR.*

*2) Des options ont été émises dans le cadre du régime de 2002. Voir l'annexe D de la présente circulaire pour obtenir plus de détails sur le régime de 2002. Les attributions fondées sur des options ont été évaluées selon la méthode reconnue d'évaluation des options BSM fondée sur des hypothèses clés concernant le cours de l'action à la date d'octroi, le prix d'exercice selon les règles du régime, la durée de l'option, l'historique de la volatilité du cours de l'action, le taux de rendement de l'action et le taux sans risque, ce qui a donné lieu à une valeur de 2,86 $ pour les attributions fondées sur des options octroyées en 2012 (sauf les octrois reçus par MM. Salabi et Boies en novembre 2012, qui ont donné lieu à une valeur de 3,62 $ et de 3,38 $, respectivement), de 5,60 $ pour les attributions fondées sur des options en 2011 (sauf les attributions fondées sur des options octroyées à M. Boies, qui ont donné lieu à une valeur de 3,21 $) et de 5,31 $ pour les attributions fondées sur des options octroyées en 2010.*

*3) En ce qui concerne l'ancien président et chef de la direction, la valeur du régime de retraite comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations volontaires supplémentaires de l'employé et des différences entre les gains réels et estimatifs. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la page 56 de la présente circulaire.*

*4) Les avantages indirects n'excèdent pas le moindre de 50 000 $ ou de 10 % du total du salaire de base versé à chacun des membres de la haute direction visés pour les exercices indiqués et ne sont donc pas indiqués. À l'exception de MM. Dutton et Storfer, cette colonne inclut la valeur des UANR et des UAR additionnelles relativement à des dividendes théoriques sur les UANR et les UAR, en supposant un versement de 100 %, selon les cours de clôture en fin d'exercice des actions ordinaires à la TSX de 10,45 $ pour 2012 et de 9,72 $ pour 2011.*

*5) Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière, assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.*

*6) M. Salabi a été nommé premier vice-président, Marketing et innovations-clients le 30 juin 2012.*

*7) M. Rodier a été nommé premier vice-président, Détail le 5 décembre 2011.*

*8) M. Dumont a été nommé vice-président, Développement durable de la Société le 1er septembre 2012. Auparavant, il était premier vice-président, Commercialisation de la Société.*

*9) En 2012, la prime de M. Dumont a été calculée au prorata afin de tenir compte des deux postes qu'il a occupés en 2012. À titre de vice-président, Développement durable, sa prime cible équivalait à 30 % de son salaire de base, desquels 50 % étaient fondés sur des objectifs d'entreprise (40 % BAI et 10 % RCI – aucun paiement n'a été fait aux termes des objectifs d'entreprise), 40 %, sur un objectif sectoriel (développer des lignes directrices afin d'atteindre les objectifs de développement durable de la Société – entièrement atteint) et 10 %, sur un objectif individuel (bien se positionner à l'égard de son nouveau rôle à titre de vice-président, Développement durable – entièrement atteint). À titre de premier vice-président, sa prime cible équivalait à 45 % de son salaire de base, desquels 60 % étaient fondés sur des objectifs d'entreprise (45 % BAI et 15 % RCI – aucun paiement n'a été fait aux termes des objectifs d'entreprise), 30 %, sur des objectifs sectoriels (atteindre la cible en matière de ventes, atteindre la cible en matière de satisfaction de la clientèle et atteindre la cible en matière de marge – atteints à 37 %) et 10 %, sur un objectif individuel (faciliter la transition vers le nouveau poste de premier vice-président – entièrement atteint).*

*10) M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société le 8 novembre 2012.*

*11) La Société a retenu les services de M. Dutton pendant trois mois à titre de conseiller pour l'aider à traverser la période de transition, soit du 8 novembre 2012 au 8 février 2013 à un taux de 75 000$ par mois. Veuillez vous reporter à la page 60 pour de plus amples renseignements sur la convention de cessation d'emploi de M. Dutton.*

*12) M. Storfer a quitté la Société le 20 juin 2012 et n'a eu droit à aucune indemnité de cessation d'emploi au moment de son départ.*

# Attributions en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours à chaque membre de la haute direction visé au 30 décembre 2012.

| | | Attributions fondées sur des options | | | | Attributions fondées sur des actions | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Nom** | **Date de l'attribution** | **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[1]** | **Unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis** | **Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis[2]** |
| | | (nombre) | ($) | | ($) | (nombre) | ($) |
| Dominique Boies<br>Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim[3] | 20 nov. 2012<br>5 mars 2012<br>21 sept. 2011 | 128 435<br>37 200<br>60 000 | 11,33<br>9,38<br>9,97 | Nov. 2022<br>Mars 2022<br>Sept. 2021 | 0<br>39 804<br>28 800<br>68 604 | 35 481<br>34 578<br>20 423 | 370 776<br>241 070<br>213 419<br>825 265 |
| Karim Salabi<br>Premier vice-président, Marketing et innovations-clients | 19 nov. 2012<br>5 mars 2012<br>3 janv. 2012<br>7 mars 2011<br>22 févr. 2011 | 25 000<br>10 100<br>-<br>8 100<br>- | 11,15<br>9,38<br>-<br>14,33<br>- | Nov. 2022<br>Mars 2022<br>Janv. 2022<br>Mars 2021<br>Févr. 2021 | 0<br>10 807<br>-<br>0<br>-<br>10 807 | -<br>9 430<br>2 535<br>9 748<br>2 565 | -<br>65 698<br>26 491<br>50 934<br>26 808<br>169 931 |
| Luc Rodier<br>Premier vice-président, Détail | 5 mars 2012<br>7 mars 2011<br>9 mars 2010<br>11 mars 2009 | 51 300<br>7 200<br>5 100<br>5 500 | 9,38<br>14,33<br>15,44<br>10,62 | Mars 2022<br>Mars 2021<br>Mars 2020<br>Mars 2019 | 54 891<br>0<br>0<br>0<br>54 891 | 24 336<br>8 619<br>5 438<br>- | 169 544<br>45 037<br>28 416<br>-<br>242 997 |
| Christian Proulx<br>Vice-président principal, Personnes, culture et responsabilité sociale | 5 mars 2012<br>7 mars 2011<br>9 mars 2010<br>11 mars 2009<br>29 févr. 2008 | 17 700<br>10 600<br>10 600<br>13 100<br>6 300 | 9,38<br>14,33<br>15,44<br>10,62<br>14,18 | Mars 2022<br>Mars 2021<br>Mars 2020<br>Mars 2019<br>Févr. 2018 | 18 939<br>0<br>0<br>0<br>0<br>18 939 | 16 427<br>12 827<br>11 185<br>-<br>- | 114 442<br>67 019<br>58 441<br>-<br>-<br>239 902 |
| Normand Dumont<br>Vice-président, Développement durable[4] | 5 mars 2012<br>7 mars 2011<br>9 mars 2010<br>11 mars 2009<br>29 févr. 2008<br>8 mars 2007<br>24 févr. 2006<br>22 déc. 2004<br>16 déc. 2003<br>24 janv. 2002 | 19 100<br>15 000<br>19 900<br>22 900<br>9 700<br>10 000<br>0<br>5 000<br>18 400<br>0 | 9,38<br>14,33<br>15,44<br>10,62<br>14,18<br>23,58<br>21,21<br>20,27<br>14,29<br>3,47 | Mars 2022<br>Mars 2021<br>Mars 2020<br>Mars 2019<br>Févr. 2018<br>Mars 2017<br>Févr. 2016<br>Déc. 2014<br>Déc. 2013<br>Janv. 2012 | 20 437<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>20 437 | 17 847<br>18 060<br>21 138<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>- | 124 509<br>94 363<br>110 447<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>329 319 |
| Robert Dutton<br>Ancien président et chef de la direction[5] | 5 mars 2012<br>7 mars 2011<br>9 mars 2010<br>11 mars 2009<br>29 févr. 2008<br>8 mars 2007<br>24 févr. 2006<br>22 déc. 2004<br>16 déc. 2003<br>24 janv. 2002 | 98 400<br>50 300<br>103 000<br>146 600<br>65 400<br>54 200<br>0<br>50 000<br>240 000<br>0 | 9,38<br>14,33<br>15,44<br>10,62<br>14,18<br>23,58<br>21,21<br>20,27<br>14,29<br>3,47 | Mars 2022<br>Mars 2021<br>Mars 2020<br>Mars 2019<br>Févr. 2018<br>Mars 2017<br>Févr. 2016<br>Déc. 2014<br>Déc. 2013<br>Janv 2012 | 105 288<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>105 288 | -<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>- | -<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>0 |
| Michael Storfer<br>Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble[6] | 5 mars 2012<br>7 mars 2011<br>9 mars 2010<br>11 mars 2009<br>29 févr. 2008 | 0<br>0<br>0<br>0<br>0 | 9,38<br>14,33<br>15,44<br>10,62<br>14,18 | Mars 2022<br>Mars 2021<br>Mars 2020<br>Mars 2019<br>Févr. 2018 | 0<br>0<br>0<br>0<br>0<br>0 | -<br>-<br>-<br>-<br>- | -<br>-<br>-<br>-<br>-<br>0 |

*1) La « valeur des options dans le cours non exercées » à la fin de l'exercice est établie selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2012 (10,45 $) et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options non exercées.*

*2) La valeur des attributions d'unités d'actions à la fin de l'exercice est calculée en multipliant le nombre d'unités détenues au 30 décembre 2012 par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2012 (10,45 $) et en supposant que les mesures de rendement seront atteintes à raison de 50 % (voir la page 56 pour de plus amples renseignements sur le barème d'acquisition des UAR.*

3) *Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière, assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.*
4) *M. Dumont a été nommé vice-président, Développement durable de la Société le 1er septembre 2012. Auparavant, il était premier vice-président, Commercialisation de la Société.*
5) *M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société le 8 novembre 2012 et pouvait exercer ses options en cours de validité jusqu'au 20 mars 2013. Toutes ses attributions d'unités d'actions ont été annulées au moment de son départ.*
6) *M. Storfer a quitté la Société le 20 juin 2012. Il disposait de 30 jours suivant cette date pour exercer ses options acquises, qui ont expiré passé ce délai. Toutes les attributions d'unités d'actions et les options non acquises ont été annulées au moment de son départ.*

Il n'y a aucune attribution fondée sur des actions acquises qui n'a pas encore été payée ou distribuée.

Le tableau suivant indique la valeur des attributions à l'acquisition des droits ou la valeur gagnée au cours de l'exercice terminé le 30 décembre 2012.

**Attributions en vertu d'un régime incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice**

| Nom | Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice[1] ($) | Attributions fondées sur des options – gain réalisé à l'exercice au cours de l'exercice[2] ($) | Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice[3] ($) | Rémunération en vertu d'un régime incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice[4] ($) |
|---|---|---|---|---|
| **Dominique Boies**<br>Premier vice-président et chef de la direction financière et chef de la direction par intérim[5] | - | - | - | 57 740 |
| **Karim Salabi**<br>Premier vice-président, Marketing et innovations-clients | - | - | - | 24 161 |
| **Luc Rodier**<br>Premier vice-président, Détail | - | - | 14 594 | 28 485 |
| **Christian Proulx**<br>Vice-président principal, Personnes, culture et responsabilité sociale | - | - | 34 581 | 24 349 |
| **Normand Dumont**<br>Vice-président, Développement durable[6] | - | - | 60 596 | 38 725 |
| **Robert Dutton**<br>Ancien président et chef de la direction[7] | -[8] | 5 692 800 | 386 099 | - |
| **Michael Storfer**<br>Ancien vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble[9] | - | - | 36 167 | - |

1) *Le montant représente la valeur globale qui aurait été réalisée si les options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits, calculée selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX et le prix d'exercice à la date d'acquisition.*
2) *Le montant représente la valeur globale réalisée à l'exercice, calculée selon la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice.*
3) *Le montant représente la valeur globale en dollars réalisée à l'acquisition des UAR octroyées en 2009.*
4) *Paiements aux termes du régime d'intéressement annuel.*
5) *Depuis le 9 novembre 2012 et jusqu'à la nomination de M. Sawyer à titre de président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013, M. Dominique Boies, premier vice-président et chef de la direction financière, assume le rôle de chef de la direction de la Société par intérim.*
6) *M. Dumont a été nommé vice-président, Développement durable de la Société le 1er septembre 2012. Auparavant, il était premier vice-président, Commercialisation de la Société.*
7) *M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société le 8 novembre 2012.*
8) *Toutes les options détenues par M. Dutton ont été acquises au moment où il a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société le 8 novembre 2012 dans le cadre de son indemnité de cessation d'emploi, et elles pouvaient être exercées jusqu'au 20 mars 2013.*
9) *M. Storfer a quitté la Société le 20 juin 2012.*

## Titres pouvant être émis en vertu des régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres

Le tableau suivant présente, au 30 décembre 2012, des renseignements supplémentaires sur les régimes d'intéressement à long terme de la Société.

| Catégorie de régime | 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 des droits en circulation ($) | Nombre de titres restant à émettre en vertu de régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la première colonne) |
|---|---|---|---|
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres | 1 993 210 | 13,19 | 4 419 740 |
| Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres | - | - | - |
| **Total** | 1 993 210 | 13,19 | 4 419 740 |

# Nomination de l'auditeur

Raymond Chabot Grant Thornton, comptables agréés (« **Raymond Chabot** »), est l'auditeur de la Société.

La Société a versé la somme de 1 110 000 $ en honoraires d'audit[1] à Raymond Chabot durant l'exercice terminé le 30 décembre 2012. Durant ce même exercice, la Société a également versé à Raymond Chabot les sommes de 5 000 $ en honoraires pour services liés à l'audit[2], 0 $ en honoraires pour services fiscaux[3] et 7 000 $ en autres honoraires[4].

Pour l'exercice terminé le 25 décembre 2011, la Société a versé à Raymond Chabot les sommes de 1 181 000 $ en honoraires d'audit[1], 143 000 $ en honoraires pour services liés à l'audit[2], 0 $ en honoraires pour services fiscaux[3] et 100 000 $ en autres honoraires[4].

1) *Honoraires d'audit. Ces honoraires comprennent les honoraires et débours pour les services d'audit et pour l'examen des états financiers intermédiaires.*
2) *Honoraires pour services liés à l'audit. Ces honoraires comprennent les honoraires et débours pour des services qui sont raisonnablement liés à l'audit ou à l'examen des états financiers de la Société et qui ne sont pas présentés sous « Honoraires d'audit ».*
3) *Honoraires pour services fiscaux. Ces honoraires comprennent les honoraires et débours pour des services liés à la conformité fiscale, aux conseils fiscaux et à la planification fiscale.*
4) *Autres honoraires. Ces honoraires comprennent les honoraires et débours pour des services autres que ceux qui sont décrits sous les rubriques « Honoraires d'audit », « Honoraires pour services liés à l'audit » et « Honoraires pour services fiscaux » et concernent principalement des mandats d'audit diligent.*

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de renouveler le mandat de Raymond Chabot à titre d'auditeur de la Société. Sauf lorsque le pouvoir de voter relativement à la nomination de l'auditeur n'a pas été donné, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat de Raymond Chabot à titre d'auditeur de la Société jusqu'à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires moyennant la rémunération que les administrateurs pourront fixer.**

# Vote consultatif non contraignant sur la rémunération des membres de la haute direction

RONA est à l'écoute des commentaires des actionnaires sur des questions comme la rémunération des membres de la haute direction. Afin d'obtenir leur point de vue à cet égard, le conseil a décidé, à sa réunion tenue en décembre 2012, de soumettre l'approche de la Société en matière de rémunération des membres de la haute direction au vote consultatif des actionnaires (appelé vote consultatif sur la rémunération). Le conseil recommande aux actionnaires d'approuver l'approche de RONA en matière de rémunération des membres de la haute direction, qui consiste à maximiser le rendement global de la Société en favorisant le rendement individuel approprié de ses membres de la haute direction. Le programme de rémunération a pour objectif d'attirer des membres de la haute direction, de les maintenir en fonction et de les motiver à améliorer le rendement de l'entreprise et à augmenter la valeur de l'avoir des actionnaires, ce qui soutient l'engagement de RONA en matière de rémunération au rendement.

Comme il est indiqué dans l'analyse de la rémunération, commençant à la page 35, le programme de rémunération de RONA met l'accent sur la rémunération totale, à savoir le salaire de base, les incitatifs à court et à long terme, les prestations de retraite et d'autres avantages. La politique de rémunération des membres de la haute direction de la Société vise à offrir une rémunération totale qui est concurrentielle par rapport à la médiane de son groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération, tout en tenant compte d'autres facteurs propres à la Société, comme la réalisation d'objectifs financiers et d'objectifs d'exploitation, ainsi que des rôles et des responsabilités caractérisant les divers postes de haute direction. Les programmes de rémunération totale sont structurés pour faire en sorte que la rémunération soit supérieure à la médiane du marché lorsque les résultats sont supérieurs aux objectifs de la Société et inférieure à la médiane du marché lorsque les résultats sont inférieurs aux objectifs.

Étant donné la décision du conseil de mettre en œuvre le vote consultatif sur la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice 2012, il sera demandé aux actionnaires à l'assemblée d'examiner la résolution suivante :

**« Il est résolu, à titre consultatif et sans que soient diminués le rôle et les responsabilités du conseil d'administration de RONA inc., que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des membres de la haute direction divulguée dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de RONA inc. transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires 2013 de RONA inc. ».**

Puisqu'il s'agit d'une résolution consultative, les résultats du vote relatif à la résolution ne lieront pas le conseil d'administration. Cependant, celui-ci prendra en considération ces résultats du vote, ainsi que les commentaires recueillis par voie d'interaction avec les actionnaires, afin de déterminer son approche en matière de rémunération pour les exercices subséquents.

Les résultats du vote seront présentés dans le rapport sur les résultats du vote qui pourra être consulté sur SEDAR, à l'adresse www.sedar.com, après l'assemblée.

**Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de la Société de voter EN FAVEUR de l'adoption de cette résolution consultative non contraignante sur l'approche de RONA en matière de rémunération des membres de la haute direction. À moins d'instruction contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution sur le vote consultatif non contraignant portant sur l'approche de RONA en matière de rémunération des membres de la haute direction.**

# Renseignements généraux sur l'entreprise

## Prêts

Au 20 mars 2013, aucun prêt n'avait été consenti par la Société ou l'une de ses filiales aux membres de la haute direction, aux administrateurs, aux employés actuels et anciens de la Société ou d'une de ses filiales.

## Énoncé des pratiques en matière de gouvernance

Le conseil d'administration est d'avis que le maintien de bonnes pratiques en matière de gouvernance est un facteur important qui contribue à la réussite générale de la Société. La Société se conforme à la législation canadienne applicable et aux règlements comme le Règlement 58-101 (« **règlement sur l'information en matière de gouvernance** »), le Règlement 52-110 (« **règles des ACVM sur le comité d'audit** ») ainsi que l'Instruction générale 58-201 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (collectivement appelés « **normes canadiennes en matière de gouvernance** »). Les renseignements donnés par la Société relativement à chacune des lignes directrices énoncées dans le règlement sur l'information en matière de gouvernance figurent à l'annexe B de la présente circulaire.

## Membres de la direction et autres personnes intéressés dans des opérations importantes

À la connaissance de la Société et sauf comme il est précisé ci-dessous ou ailleurs dans la présente circulaire, aucun administrateur, administrateur proposé ni membre de la direction de la Société, aucune filiale ni aucun initié, aucun candidat, aucune personne ni aucune société qui détient en propriété véritable ou qui exerce le contrôle ou a la haute main sur plus de 10 % des actions comportant droit de vote de la Société, directement ou indirectement, ni aucune personne qui a des liens avec l'une de ces personnes, ni aucun membre du même groupe que ceux-ci, n'a eu ni ne prévoit avoir d'intérêt dans toute opération réalisée depuis le début du dernier exercice de la Société qui a eu une incidence importante sur la Société ou une de ses filiales dans toute opération projetée qui aurait un tel effet.

VC & Co. Incorporated (« **VC & Co.** »), qui est contrôlée par notre administrateur nouvellement nommé et candidat à l'élection au conseil d'administration, M. G. Wesley Voorheis, a conclu une entente avec Invesco, qui exerce un contrôle ou une emprise sur 12 349 473 actions ordinaires à titre de gestionnaire ou de conseiller de portefeuille de certains fonds et comptes gérés. Cette entente prévoit des paiements à VC & Co. d'une somme de 3 000 000 $ ainsi que des débours et taxes applicables, en contrepartie des services qu'elle a fournis, et le remboursement des frais juridiques engagés par VC & Co. La moitié de ce montant global d'environ 3 666 000 $ (y compris les taxes applicables) a été versée à VC & Co. en février 2013 et le solde sera versé par Invesco dès que possible après la vente par Invesco, de temps à autre, des actions ordinaires lui appartenant ou qu'elle contrôle.

## Information supplémentaire

La Société est un émetteur assujetti en vertu des lois sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada et elle est tenue de déposer divers documents, dont une notice annuelle, ses états financiers et le rapport de gestion auprès des commissions des valeurs mobilières de ces provinces. L'information financière est fournie dans les états financiers comparatifs et le rapport de gestion de la Société relatifs à son dernier exercice terminé. Des exemplaires de ces documents et des renseignements supplémentaires concernant la Société sont mis à la disposition du public sans frais sur le site SEDAR à l'adresse www.sedar.com ou ils peuvent être obtenus sur demande envoyée par la poste et adressée au secrétaire corporatif et chef des services juridiques de la Société au 220, chemin Du Tremblay, Boucherville (Québec) J4B 8H7, par téléphone au 514-599-5900 ou par courrier électronique à france.charlebois@rona.ca. La Société peut exiger le paiement de frais raisonnables si la demande est faite par une personne qui ne détient pas de titres de la Société.

## Propositions d'actionnaires en vue de l'assemblée annuelle de 2014

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 20 décembre 2013.

# Approbation de la circulaire

Le contenu et l'envoi de la présente circulaire ont été approuvés par le conseil d'administration de la Société.

Boucherville (Québec), le 20 mars 2013.

Par ordre du conseil d'administration,

*(signé)*

France Charlebois
Secrétaire corporatif et chef des services juridiques

# Annexe A

**Relevé des présences des administrateurs**
**pour la période de 12 mois terminée le 30 décembre 2012**

| | Nombre de réunions et pourcentage de présences | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Administrateur** | **Conseil** | **Comité d'audit** | **Comité des ressources humaines et de la rémunération** | **Comité de mise en candidature et de gouvernance** | **Comité de développe-ment[1]** | **Comité opérationnel (ad hoc)** | **Comité spécial (ad hoc)** | **Comité de recherche d'un chef de la direction (ad hoc)** | **Comités (total)** | **Présence globale** |
| Suzanne Blanchet | 15/16 (94 %) | - | 5/6 (83 %) | - | - | - | - | - | 5/6 (83 %) | 20/22 (91 %) |
| Réal Brunet | 16/16 (100 %) | 5/5 (100 %) | - | - | - | - | - | - | 5/5 (100 %) | 21/21 (100 %) |
| Louise Caya[2] | 16/16 (100 %) | - | - | - | - | - | - | - | - | 16/16 (100 %) |
| Robert Dutton[3] | 12/12 (100 %) | - | - | - | - | - | 26/26 (100 %) | - | 26/26 (100 %) | 38/38 (100 %) |
| Richard Fortin | 15/16 (94 %) | 5/5 (100 %) | 5/6 (83 %) | - | - | 1/2 (50 %) | 26/30 (87 %) | - | 37/43 (86 %) | 52/59 (88 %) |
| Jean Gaulin[4] | 4/4 (100 %) | - | - | 1/1 (100 %) | - | - | - | - | 1/1 (100 %) | 5/5 (100 %) |
| Jean-Guy Hébert | 16/16 (100 %) | - | - | - | - | 2/2 (100 %) | - | - | 2/2 (100 %) | 18/18 (100 %) |
| Alain Michel[5] | 16/16 (100 %) | 5/5 (100 %) | - | 4/4 (100 %) | - | - | 26/30 (87 %) | - | 35/39 (90 %) | 51/55 (93 %) |
| Geoff Molson[6] | 11/12 (92 %) | - | - | 3/3 (100 %) | - | - | - | 4/9 (44 %) | 7/12 (58 %) | 18/24 (71 %) |
| Patrick Palerme[7] | 16/16 (100 %) | - | - | 4/4 (100 %) | - | - | 30/30 (100 %) | - | 34/34 (100 %) | 50/50 (100 %) |
| James Pantelidis | 15/16 (94 %) | - | 6/6 (100 %) | - | - | 2/2 (100 %) | 2/2 (100 %) | 9/9 (100 %) | 19/19 (100 %) | 34/35 (97 %) |
| Robert Paré[8] | 16/16 (100 %) | - | 6/6 (100 %) | 4/4 (100 %) | - | - | 30/30 (100 %) | - | 40/40 (100 %) | 56/56 (100 %) |
| Jocelyn Tremblay[9] | 4/4 (100 %) | - | - | 1/1 (100 %) | - | - | - | - | 1/1 (100 %) | 5/5 (100 %) |
| Jean-Roch Vachon[10] | 15/16 (94 %) | 5/5 (100 %) | - | - | - | 2/2 (100 %) | - | 6/9 (67 %) | 13/16 (81 %) | 28/32 (88 %) |

*1) Le comité de développement a été aboli le 20 janvier 2013.*

*2) M^me^ Caya ne se présentera pas en vue de sa réélection à titre d'administratrice à l'assemblée.*

*3) M. Dutton a démissionné à titre de président et chef de la direction et à titre d'administrateur de la Société le 8 novembre 2012. Il a assisté à toutes les réunions des comités du conseil (sauf les réunions à huis clos) tenues entre le 26 décembre 2011 et le 8 novembre 2012.*

*4) M. Gaulin a agi à titre d'administrateur et de président du conseil jusqu'au 9 mai 2012.*

*5) M. Michel a démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013.*

*6) M. Molson a été élu administrateur et il est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 9 mai 2012. M. Molson ne se présentera pas en vue de sa réélection à titre d'administrateur à l'assemblée.*

*7) M. Palerme a démissionné du conseil avec prise d'effet le 20 janvier 2013.*

*8) Pour la période de 12 mois terminée le 30 décembre 2012, le président du conseil alors en fonction était autorisé à assister à toutes les réunions des comités permanents du conseil, mais il ne recevait pas de jeton de présence pour ces réunions. Du 9 mai 2012 jusqu'au 30 décembre 2012, M. Paré a assisté à toutes les réunions des comités du conseil (sauf les réunions à huis clos du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération, mais y compris, pour dissiper tout doute, les réunions à huis clos du comité de mise en candidature et de gouvernance, dont il est le président).*

*9) M. Tremblay a agi à titre d'administrateur jusqu'au 9 mai 2012.*

*10) M. Vachon ne se représentera pas en vue de sa réélection à titre d'administrateur à l'assemblée.*

| Réunions du conseil et de ses comités | Nombre de réunions tenues |
|---|---|
| Conseil (7 régulières, chacune ayant été suivie d'une réunion à huis clos; 9 spéciales, dont 3 ont été suivies par une réunion à huis clos) | 16 |
| Comité d'audit (5 régulières; 0 spéciale) (chacune ayant été suivie par une réunion à huis clos) | 5 |
| Comité des ressources humaines et de la rémunération (4 régulières; 2 spéciales) (chacune ayant été suivie par une réunion à huis clos) | 6 |
| Comité de mise en candidature et de gouvernance (3 régulières, chacune ayant été suivie par une réunion à huis clos; 1 spéciale) | 4 |
| Comité de développement (0 régulière; 0 spéciale) | 0 |
| Comité spécial (0 régulière; 30 spéciales) | 30 |
| Comité de recherche d'un chef de la direction (0 régulière; 9 spéciales) | 9 |
| Comité opérationnel (0 régulière; 2 spéciales) | 2 |

# Annexe B

**Énoncé des pratiques en matière de gouvernance**

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| **1.** CONSEIL D'ADMINISTRATION | |
| A) **Donner la liste des administrateurs qui sont indépendants.** | **Indépendance** – Des quatorze (14) membres actuels du conseil, douze (12) administrateurs sont « indépendants » au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. Il s'agit de MM. Réal Brunet, Robert Chevrier, Bernard Dorval, Guy G. Dufresne, Richard Fortin, Barry Gilbertson, Geoff Molson, James Pantelidis, Robert Paré, Jean-Roch Vachon, Wesley Voorheis et de M$^{me}$ Suzanne Blanchet. Onze (11) des quatorze (14) candidats proposés à l'élection au conseil dans la circulaire sont indépendants, M. Robert Sawyer étant président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013. |
| B) **Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.** | Deux (2) administrateurs de la Société ne sont pas « indépendants » au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. Il s'agit de M$^{me}$ Louise Caya et de M. Jean-Guy Hébert. |
| | **Situation en matière d'indépendance des administrateurs actuels** |

| | Membre de la direction | Indépendant | Non indépendant | Motif de la non-indépendance |
|---|---|---|---|---|
| Suzanne Blanchet | | √ | | |
| Réal Brunet | | √ | | |
| Louise Caya | | | √ | **M$^{me}$ Caya est marchande** |
| Robert Chevrier | | √ | | |
| Bernard Dorval | | √ | | |
| Guy G. Dufresne | | √ | | |
| Richard Fortin | | √ | | |
| Barry Gilbertson | | √ | | |
| Jean-Guy Hébert | | | √ | **M. Hébert est marchand** |
| Geoff Molson | | √ | | |
| James Pantelidis | | √ | | |
| Robert Paré | | √ | | |
| Jean-Roch Vachon | | √ | | |
| Wesley Voorheis | | √ | | |

| | |
|---|---|
| C) **Indiquer si la majorité des administrateurs sont indépendants ou non. Si la majorité des administrateurs ne sont pas indépendants, décrire ce que le conseil d'administration fait pour favoriser l'indépendance de leur jugement dans l'exécution de leur mandat.** | **Majorité d'administrateurs indépendants** – Douze (12) de nos quatorze (14) administrateurs actuels sont indépendants. Onze (11) des quatorze (14) candidats proposés dans la circulaire sont indépendants, M. Robert Sawyer étant président et chef de la direction avec prise d'effet en avril 2013. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| D) **Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est un émetteur assujetti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.** | **Autres postes d'administrateur** – Les mandats d'administrateur de tous les candidats aux postes d'administrateur sont décrits aux pages 9 à 22 de la présente circulaire. Quant à l'appartenance des administrateurs à des mêmes conseils, MM. Voorheis et Gilbertson siègent tous deux au conseil d'administration de Granite Real Estate Inc. |
| E) **Indiquer si les administrateurs indépendants tiennent ou non des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction. Dans l'affirmative, indiquer le nombre de réunions tenues au cours du dernier exercice de l'émetteur. Dans la négative, décrire ce que fait le conseil pour favoriser la libre discussion entre les administrateurs indépendants.** | **Séances à huis clos** – Des réunions d'administrateurs sans la présence des administrateurs non indépendants et de la direction ont eu lieu après chacune des réunions régulières et des réunions spéciales tenues en personne du conseil d'administration (y compris après chacune de ces réunions au cours de laquelle des questions de rémunération ont été abordées). Ces réunions sont présidées par M. Robert Chevrier, président exécutif du conseil indépendant.<br><br>En général, les membres indépendants respectifs du comité d'audit, du comité des ressources humaines et de la rémunération, du comité de développement (jusqu'à son abolition le 20 janvier 2013) et du comité de mise en candidature et de gouvernance se rencontrent aussi à chaque réunion régulière du comité prévue au calendrier sans la présence de la direction. L'annexe A présente une description de ces réunions. |
| F) **Indiquer si le président du conseil est un administrateur indépendant ou non. Si le conseil a un président ou un administrateur principal qui est un administrateur indépendant, donner le nom du président indépendant ou de l'administrateur principal indépendant et exposer son rôle et ses responsabilités. Si le conseil n'a ni président indépendant, ni administrateur principal indépendant, indiquer ce que le conseil fait pour assurer un leadership aux administrateurs indépendants.** | **Président exécutif du conseil indépendant** – M. Robert Chevrier est le président exécutif du conseil de la Société. Il est indépendant au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. Le mandat du président exécutif du conseil précise qu'en plus des responsabilités et des attentes reliées au poste de président du conseil en vertu de la loi applicable, il est également responsable, entre autres choses, de s'assurer que les membres du conseil travaillent en équipe, de façon efficace et productive, de s'assurer que le conseil d'administration dispose du soutien administratif nécessaire afin d'accomplir son travail, de s'assurer que les administrateurs obtiennent les renseignements appropriés afin d'accomplir leurs tâches, de superviser l'exécution par le conseil de son mandat et de participer au développement stratégique de la Société. Le président exécutif du conseil préside toutes les réunions du conseil ainsi que les réunions périodiques des administrateurs indépendants et peut assister aux réunions des comités du conseil s'il le juge approprié (et formuler des commentaires et des conseils à l'intention des membres de ces comités au besoin). Il prend des mesures raisonnables afin de s'assurer que les réunions du conseil se déroulent de façon efficace et productive et qu'elles comportent une période de temps approprié pour l'étude et la considération de chacun des points à l'ordre du jour. Le mandat du président exécutif du conseil indique également que celui-ci doit agir à titre de conseiller auprès du président et chef de la direction ainsi qu'auprès des autres membres de la haute direction de la Société sur tout sujet se rapportant à la gestion ou aux intérêts de la Société et favoriser de bonnes relations entre le conseil d'administration et la haute direction de la Société et, de concert avec le président et chef de la direction, entre la Société et ses partenaires clés, dont les investisseurs, les actionnaires, l'industrie en général et la communauté. |
| G) **Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.** | **Relevé des présences** – Le relevé des présences des administrateurs aux réunions du conseil et des comités est présenté à l'annexe A de la présente circulaire.<br><br>Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque administrateur aux pages 9 à 22 de la présente circulaire. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| **2.** Mandat du conseil – **Donner le texte du mandat écrit du conseil. En l'absence de mandat écrit, indiquer de quelle façon le conseil définit son rôle et ses responsabilités.** | Le conseil a adopté un mandat officiel pour le conseil qui est joint aux présentes en tant qu'annexe C.<br>Selon le mandat du conseil, ce dernier a la responsabilité de superviser la gestion des affaires et des activités commerciales de la Société dans le but de maximiser la valeur à long terme de l'entreprise. |
| **3.** DESCRIPTIONS DE POSTE | |
| A) **Indiquer si le conseil a établi ou non une description de poste écrite pour les postes de président du conseil et de président de chaque comité du conseil. S'il ne l'a pas fait, indiquer brièvement comment il définit le rôle et les responsabilités correspondant à chacun de ces postes.** | **Mandat du président exécutif du conseil** – Le conseil a adopté des mandats officiels pour le président exécutif du conseil, le président du conseil (s'il en est), le vice-président du conseil (s'il en est) et les présidents des comités du conseil. Le mandat du président exécutif du conseil est décrit ci-dessus sous « Président exécutif du conseil indépendant ».<br>**Mandat des présidents de comité** – Le mandat des présidents de comité prévoit que chaque président de comité prend des mesures raisonnables pour faire en sorte que le comité s'acquitte de ses responsabilités efficacement et exécute entièrement son mandat. Les responsabilités des présidents de comité du conseil comprennent ce qui suit : prendre des mesures raisonnables afin de s'assurer que le comité travaille de façon cohérente, fournir le leadership essentiel à cette fin et veiller à ce que les membres du comité reçoivent toute l'information nécessaire pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle. |
| B) **Indiquer si le conseil et le président et chef de la direction ont établi ou non une description de poste écrite pour le poste de président et chef de la direction. S'ils ne l'ont pas fait, indiquer brièvement comment le conseil définit le rôle et les responsabilités du président et chef de la direction.** | **Mandat du président et chef de la direction** – Le conseil a adopté un mandat officiel pour le président et chef de la direction.<br>Le président et chef de la direction est responsable de la gestion du plan stratégique et opérationnel de la Société et de la mise en œuvre des résolutions et des politiques du conseil.<br>Le comité des ressources humaines et de la rémunération, de concert avec le président et chef de la direction, établit chaque année des objectifs que le président et chef de la direction doit atteindre. Le comité des ressources humaines et de la rémunération évalue le rendement du président et chef de la direction compte tenu de ces objectifs et de tout autre critère réputé pertinent et fait des recommandations quant à sa rémunération sur la base de cette évaluation. |
| **4.** ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE | |
| A) **Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :**<br>i. **le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs; et**<br>ii. **la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur.** | **Programme d'orientation** – Le comité de mise en candidature et de gouvernance est responsable de la mise en place d'une politique d'orientation et de formation continue à l'intention des administrateurs.<br>Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse d'information exhaustive sur les activités de la Société, ses plans d'affaires stratégiques et opérationnels, son rendement opérationnel, son approche en matière de gouvernance et sa situation financière. De plus, les nouveaux administrateurs sont invités à rencontrer individuellement le président exécutif du conseil, le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, au besoin, pour discuter de ces questions.<br>Le conseil s'assure que les candidats comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités ainsi que la participation exigée de chaque administrateur, y compris, plus particulièrement, l'engagement personnel que la Société attend de ses administrateurs. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| B) **Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil, le cas échéant, pour assurer la formation continue des administrateurs. Si le conseil n'assure pas de formation continue, indiquer comment il veille à ce que les administrateurs aient les aptitudes et les connaissances adéquates pour s'acquitter de leurs obligations en tant qu'administrateurs.** | **Formation continue** – Le comité de mise en candidature et de gouvernance surveille et examine les programmes de formation continue de la Société à l'intention des administrateurs. Les membres de la haute direction font régulièrement des présentations au conseil sur les principaux secteurs d'activité et les aspects particuliers de l'entreprise de la Société.<br><br>À l'intention des administrateurs, on organise également des visites régulières des installations et des exploitations de la Société, qui constituent des outils de formation efficaces.<br><br>En outre, un bulletin d'information mensuel est envoyé à l'ensemble des administrateurs en vue de s'assurer qu'ils sont toujours au courant des dernières tendances et des développements du secteur au sein duquel la Société exerce ses activités. |
| **5.** ÉTHIQUE COMMERCIALE | |
| A) **Indiquer si le conseil a adopté ou non un code écrit à l'intention des administrateurs et des membres de la direction et des salariés. Dans l'affirmative :** | **Code d'éthique** – La Société a adopté un nouveau code de conduite le 23 février 2011 (« **code de conduite** »). |
| i. **indiquer comment une personne peut en obtenir le texte;** | Le code de conduite est disponible sur le site Web de la Société à l'adresse www.rona.ca et sur le site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com. On peut également obtenir une copie papier de ce code en en faisant la demande auprès du secrétaire corporatif et chef des services juridiques de la Société. |
| ii. **décrire de quelle façon le conseil veille au respect du code; s'il n'y veille pas, expliquer s'il s'assure du respect du code et de quelle façon; et** | Le comité de mise en candidature et de gouvernance est responsable de la mise en place du code de conduite au sein de la Société. Le code de conduite est distribué et signé par chaque employé de la Société au moment de son embauche. Aux termes du code, tous les employés de la Société doivent faire rapport de toute activité qui semble être un manquement au code de conduite ou aux lois et règlements en vigueur. |
| iii. **faire un renvoi à toutes les déclarations de changement important déposées au cours du dernier exercice et se rapportant à la conduite d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction qui constitue un manquement au code.** | Aucune déclaration de changement important à cet égard n'a jamais été déposée par la Société. |
| B) **Indiquer les mesures prises par le conseil pour garantir l'exercice d'un jugement indépendant par les administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.** | **Traitement des conflits d'intérêts** – Conformément aux lois applicables, lorsqu'il y a conflit d'intérêts, un administrateur est tenu de faire connaître son intérêt et de s'abstenir de voter sur la question. Si le président exécutif du conseil le juge à propos, il peut demander à l'administrateur de quitter la pièce pendant les discussions qui portent sur cette question. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| C) **Indiquer les autres mesures prises par le conseil pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.** | **Procédure de signalement** – Le conseil a adopté diverses politiques d'entreprise en vue de favoriser et de promouvoir une culture d'éthique commerciale, notamment la politique concernant les plaintes relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit. Cette politique est disponible sur le site Web de la Société à l'adresse www.rona.ca. |
| **6.** SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL | |
| A) **Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil.** | **Généralités** – Le comité de mise en candidature et de gouvernance est responsable de recommander et de faire approuver par le conseil les compétences, aptitudes et qualités personnelles à rechercher au sein du conseil pour créer de la valeur ajoutée en fonction des opportunités et des risques auxquels fait face la Société. Pour ce faire, le comité se sert d'une grille de compétences. Le comité identifie, avec le président exécutif du conseil, les candidats possédant les compétences nécessaires pour occuper le poste d'administrateur et recommande au conseil de choisir les candidats aux postes d'administrateur en prévision de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. En outre, il évalue et examine annuellement la performance et l'efficacité du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, du président de chacun des comités et de chaque administrateur. Dans certaines circonstances, le comité peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités.<br><br>La grille de compétences décrite à la page 26 de la présente circulaire présente certaines des compétences actuelles et d'autres facteurs examinés par le comité de mise en candidature et de gouvernance, et indique quel candidat à l'élection au conseil qui possède chacune des compétences. |
| B) **Indiquer si le conseil a ou non un comité des candidatures composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour encourager une procédure de sélection objective.** | **Composition du comité de mise en candidature et de gouvernance** – Le comité de mise en candidature et de gouvernance est composé exclusivement d'administrateurs externes, tous étant « indépendants » au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. |
| C) **Si le conseil a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.** | **Responsabilités du comité de mise en candidature et de gouvernance** – Le conseil a adopté un mandat officiel pour le comité de mise en candidature et de gouvernance.<br><br>Les responsabilités du comité sont décrites aux pages 33 et 34 de la présente circulaire. La majorité de ses membres en fonction constitue le quorum aux réunions du comité. Le comité fait rapport périodiquement au conseil de ses réunions et lui fait part de ses recommandations. Dans certaines circonstances, le comité peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| **7.** RÉMUNÉRATION | |
| A) **Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil fixe la rémunération des membres de la direction.** | **Généralités –** La rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction est déterminée régulièrement par le conseil en fonction des examens et des recommandations de son comité de mise en candidature et de gouvernance et de son comité des ressources humaines et de la rémunération, respectivement. Le conseil est d'avis que cette rémunération tient compte d'une manière réaliste des responsabilités et des risques assumés par les administrateurs et membres de la haute direction de la Société et permet de faire correspondre les intérêts des administrateurs et des membres de la haute direction à ceux des actionnaires de la Société. Veuillez vous reporter aux pages 27 à 30 de la présente circulaire pour obtenir des renseignements sur la rémunération des administrateurs et aux pages 35 à 74 pour obtenir des renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction visés. |
| B) **Indiquer si le conseil a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants. Dans la négative, indiquer les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération.** | **Composition du comité des ressources humaines et de la rémunération –** Le comité des ressources humaines et de la rémunération est composé exclusivement d'administrateurs externes, tous étant « indépendants » au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. |
| C) **Si le conseil a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.** | **Responsabilités du comité des ressources humaines et de la rémunération –** Le conseil a adopté un mandat officiel pour le comité des ressources humaines et de la rémunération.<br><br>Les responsabilités du comité sont décrites aux pages 32 et 33 de la présente circulaire. La majorité de ses membres en fonction constitue le quorum aux réunions du comité. Le comité fait rapport périodiquement au conseil de ses réunions et lui fait part de ses recommandations. Au besoin, le comité peut retenir les services de conseillers indépendants afin qu'ils l'aident à s'acquitter de ses responsabilités, déterminer la rémunération et les autres modalités de leur mandat et obtenir les fonds nécessaires au paiement de cette rémunération auprès de la Société. Le comité ou son président doit approuver au préalable tous les services liés à la rémunération et non liés à la rémunération fournis par ces conseillers indépendants. |
| D) **Si, au cours du dernier exercice de l'émetteur, les services d'un consultant ou conseiller spécialisé en rémunération ont été retenus pour aider à fixer la rémunération de membres de la direction de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat. Si le consultant ou conseiller a été engagé afin d'effectuer d'autres tâches pour le compte de l'émetteur, l'indiquer et décrire brièvement la nature du travail.** | **Conseiller en rémunération –** Au cours de l'exercice 2012 et à l'égard de 2011, le comité a retenu les services de Mercer pour obtenir des conseils sur le caractère concurrentiel et approprié des programmes de rémunération du président et chef de la direction et des principaux membres de la haute direction et pour réaliser une étude de marché portant sur les programmes de rémunération des administrateurs de la Société (veuillez vous reporter à la rubrique « Conseiller en rémunération » à la page 61 de la présente circulaire). Mercer a aussi reçu le mandat d'aider la Société à améliorer continuellement sa stratégie de divulgation et ses communications de l'information aux actionnaires en ce qui a trait aux questions de rémunération. Au cours de ces périodes, Mercer n'a pas été engagée pour exécuter d'autres travaux pour le compte de la Société. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| **8.** Autres comités du conseil – **Si le conseil a d'autres comités permanents, outre le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, donner la liste des comités et leur fonction.** | Le conseil d'administration n'a pas établi d'autres comités permanents que le comité d'audit, le comité des ressources humaines et de la rémunération et le comité de mise en candidature et de gouvernance. |
| **9.** Évaluation – **Indiquer si le conseil, les comités du conseil et chaque administrateur sont soumis ou non à une évaluation régulière de leur efficacité et de leur apport. Dans l'affirmative, exposer la procédure d'évaluation. Dans la négative, indiquer comment le conseil s'assure que le conseil lui-même, ses comités et chacun de ses administrateurs s'acquittent efficacement de leurs fonctions.** | **Évaluation** – Le comité de mise en candidature et de gouvernance du conseil évalue régulièrement la performance et l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil, du président exécutif du conseil, du président de chacun des comités du conseil et de chaque administrateur. Des questionnaires sont distribués à chaque administrateur dans le but d'évaluer les responsabilités et fonctions du conseil et la performance des comités du conseil. Les résultats des questionnaires sont compilés de manière confidentielle pour favoriser la cueillette de commentaires complets et francs et font l'objet de discussions à la réunion régulière suivante du comité de mise en candidature et de gouvernance. Le président du comité de mise en candidature et de gouvernance présente alors les conclusions et recommandations du comité au conseil.<br><br>Le président exécutif du conseil rencontre régulièrement chacun des administrateurs afin de discuter de son rendement et de l'évaluation qu'il fait du rendement des comités du conseil et des autres administrateurs. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit être composé d'au moins trois (3) membres, qui doivent tous être des administrateurs « indépendants » (au sens de ces règles).** | **Composition du comité d'audit** – Le comité d'audit est composé exclusivement d'administrateurs externes, tous étant « indépendants » au sens des règles des ACVM sur le comité d'audit. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit indiquent que chacun des membres du comité d'audit doit posséder des compétences financières.** | **Compétences financières des membres du comité d'audit** – Le conseil a adopté la définition suivante de « compétences financières », soit la capacité de lire et de comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées par les états financiers de la Société. Les quatre (4) administrateurs membres du comité d'audit ont des « compétences financières » au sens de la définition donnée à cette expression. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit indiquent que le comité d'audit doit avoir une charte écrite qui expose son mandat et ses responsabilités.** | **Responsabilités du comité d'audit** – Le mandat du comité d'audit, joint à la notice annuelle de la Société affichée sur SEDAR, au www.sedar.com, décrit de façon claire le rôle et les responsabilités de surveillance du comité. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit recommander au conseil : a) l'auditeur externe à nommer en vue d'établir ou de délivrer un rapport d'audit ou de rendre d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation à l'émetteur et b) la rémunération de l'auditeur externe.** | **Nomination de l'auditeur externe** – Le mandat du comité d'audit indique que le comité a la responsabilité de faire des recommandations au conseil au sujet de la nomination ou de la révocation de l'auditeur externe ainsi que de sa rémunération. |

| LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE | PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE DE LA SOCIÉTÉ |
|---|---|
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit être directement responsable de la surveillance des travaux de l'auditeur externe engagé pour établir ou délivrer un rapport d'audit ou rendre d'autres services d'audit, d'examen ou d'attestation à l'émetteur, y compris la résolution de désaccords entre la direction et l'auditeur externe au sujet de l'information financière.** | **Relations avec l'auditeur externe** – Le mandat du comité d'audit indique que le comité a la responsabilité directe de surveiller les travaux de l'auditeur externe et de discuter avec celui-ci de la qualité, et non seulement de l'acceptabilité des principes comptables de la Société, y compris toute communication écrite entre la direction de la Société et l'auditeur externe et les mesures prises par la direction à la suite des recommandations de l'auditeur externe. Le comité supervise également la résolution de tout désaccord entre la direction et l'auditeur externe relatif à la présentation de l'information financière. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit approuver au préalable tous les services non liés à l'audit que l'auditeur externe de l'émetteur doit rendre à l'émetteur ou à ses filiales.** | **Approbation préalable des services non liés à l'audit** – Le mandat du comité d'audit prévoit que le comité a le pouvoir exclusif d'approuver au préalable tous les services non liés à l'audit que la direction a l'intention de confier à l'auditeur externe. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit examiner les états financiers, les rapports de gestion et les communiqués de presse concernant les résultats annuels et intermédiaires de l'émetteur avant que celui-ci ne les publie. Ces règles mentionnent également que le comité d'audit doit avoir la certitude que des procédures adéquates sont en place pour examiner la communication faite au public, par l'émetteur, de l'information financière extraite ou dérivée de ses états financiers, autre que l'information indiquée dans la phrase précédente, et doit apprécier périodiquement l'adéquation de ces procédures.** | **Examen des documents d'information financière** – Le mandat du comité d'audit prévoit que le comité a la responsabilité d'examiner les états financiers intermédiaires et annuels de la Société ainsi que le rapport de l'auditeur externe, le rapport de gestion et les communiqués de presse y afférents. Le comité passe également en revue les procédures en place pour l'examen de l'information financière extraite ou dérivée des états financiers et évalue périodiquement le caractère adéquat de ces procédures. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit établir des procédures concernant : a) la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par l'émetteur au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit et b) l'envoi confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, par les salariés de l'émetteur de préoccupations touchant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit.** | **Plaintes au sujet de la comptabilité et d'autres questions** – Le mandat du comité d'audit énonce que le comité doit établir des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes reçues par la Société au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou de l'audit et concernant l'envoi confidentiel, sous le couvert de l'anonymat, des préoccupations des employés de la Société touchant des points discutables en matière de comptabilité ou d'audit. Veuillez consulter la politique concernant les plaintes relatives à la comptabilité, aux contrôles comptables internes ou à l'audit disponible sur le site Web de la Société à l'adresse www.rona.ca. La Société a également adopté une politique semblable pour ses employés. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit examiner et approuver les politiques d'embauche de l'émetteur à l'égard des associés, des salariés et des anciens associés et salariés de l'auditeur externe actuel et ancien de l'émetteur.** | **Politique relative à l'engagement de l'auditeur externe** – Le mandat du comité d'audit prévoit que le comité a la responsabilité d'examiner les politiques d'engagement à l'égard des associés, des employés et d'anciens associés et employés de l'auditeur externe, actuels et anciens. |
| **Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit a le pouvoir : a) d'engager des avocats indépendants ou d'autres conseillers qu'il juge nécessaires pour exercer ses fonctions; b) de fixer et de payer la rémunération des conseillers qu'il emploie et c) de communiquer directement avec les auditeurs internes et externes.** | **Engagement de conseillers indépendants** – Selon le mandat du comité d'audit, le comité peut, au besoin, retenir les services de conseillers indépendants afin qu'ils l'aident à s'acquitter de ses responsabilités, fixer les honoraires et autres conditions d'embauche de ces conseillers et obtenir les fonds nécessaires de la Société pour payer ces honoraires. |

# Annexe C

## Mandat du conseil d'administration

Le rôle du conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») consiste à surveiller la gestion des activités et des affaires internes de la Société dans le but de maximiser la valeur à long terme de l'entreprise.

Le conseil approuve toutes les questions qui sont expressément de son ressort aux termes des présentes, de la *Loi sur les sociétés par actions* (Québec) et autres lois applicables et des statuts et règlements de la Société. Le conseil peut notamment déléguer aux comités du conseil l'étude préalable des questions qui lui incombent. Dans ce cas, les recommandations des comités du conseil sont assujetties à l'approbation du conseil. De plus, dans la mesure permise par la loi, le conseil peut déléguer l'exercice de ses pouvoirs à tout administrateur, dirigeant ou comité du conseil. Le conseil a délégué à la direction l'approbation de certaines questions aux termes de sa résolution générale relative à la délégation de certains pouvoirs, telle que modifiée de temps à autre.

Bien que les administrateurs puissent être élus par les actionnaires afin d'apporter une expertise ou un point de vue particulier aux délibérations du conseil, ils ne sont pas choisis pour représenter des intérêts particuliers. Chaque membre du conseil est tenu de prendre ses décisions au meilleur des intérêts de la Société.

Le conseil s'attend à ce que les administrateurs soient présents à toutes les réunions du conseil et effectuent l'examen préalable des documents qui leur sont envoyés en vue d'une réunion du conseil. Le conseil s'attend également à ce que les administrateurs prennent une part active dans les décisions du conseil.

### Mandat

Les responsabilités du conseil incluent ce qui suit :

*Concernant les stratégies de planification*

- Adopter un processus de planification stratégique et approuver, au moins une fois par an, un plan stratégique qui prend en compte, notamment, les occasions et les risques de l'entreprise.

*Concernant les ressources humaines et les évaluations de rendement*

- Nommer le président et chef de la direction et, sur recommandation de ce dernier, nommer les autres membres de la haute direction relevant du président et chef de la direction.
- Évaluer le rendement du président et chef de la direction et s'assurer que des processus sont mis en place par celui-ci pour évaluer les autres membres de la haute direction.
- Approuver la rémunération des hauts dirigeants (notamment le président et chef de la direction) et les programmes ou politiques de rémunération applicables à ceux-ci et aux autres employés clés de la Société, en tenant compte des attentes et des objectifs fixés par le conseil.
- Prendre des mesures raisonnables afin de s'assurer que le président et chef de direction et les autres membres de la haute direction sont intègres et créent une culture d'intégrité dans l'ensemble de la Société.
- Superviser le processus de planification de la relève des hauts dirigeants et du conseil.

- Examiner la taille et la composition du conseil et de ses comités en tenant compte des compétences, des habiletés et des qualités personnelles de chacun des membres du conseil.
- Approuver la liste des candidats aux postes d'administrateur en vue de leur élection par les actionnaires.
- Nommer le président du conseil.

*Concernant les questions financières, la gestion des risques et le contrôle interne*

- Approuver les états financiers de la Société et s'assurer de la pertinence de l'information communiquée qui s'y rapporte.
- Revoir le contenu général ainsi que le rapport du comité d'audit relativement aux questions financières se rapportant à l'un ou l'autre des documents suivants de la Société : notice annuelle, rapport annuel, circulaire de sollicitation de procurations de la direction, analyse par la direction, prospectus et tout autre document devant être communiqué ou déposé par la Société avant sa communication publique ou son dépôt auprès des autorités réglementaires au Canada.
- Approuver les budgets d'exploitation et d'immobilisations, l'émission de valeurs mobilières et, sous réserve de la résolution générale relative à la délégation de certains pouvoirs adoptée par la Société, toute opération importante hors du cours normal des affaires, incluant les propositions relatives aux fusions, aux acquisitions ou à d'autres investissements ou désinvestissements importants.
- Définir les politiques et les procédures en matière de dividendes et déclarer des dividendes si le conseil le juge approprié.
- Définir les principaux risques de l'activité de la Société et veiller à la mise en œuvre de systèmes appropriés de gestion de ces risques.
- S'assurer de la surveillance des systèmes de contrôle interne et des systèmes d'information de gestion de la Société.
- S'assurer de la conformité de la Société aux exigences légales et réglementaires applicables.
- Recommander aux actionnaires de la Société l'auditeur externe devant être nommé lors de l'assemblée annuelle des actionnaires et combler toute vacance en cours d'année, le cas échéant.
- Revoir au moins une fois par année la politique de communication de la Société et s'assurer de la supervision des communications avec les analystes, les investisseurs et le public en général.

*Concernant les questions de gouvernance*

- Prendre des mesures raisonnables afin de s'assurer que la Société est exploitée de façon compétente et éthique par la direction.
- Élaborer la vision de la Société en matière de gouvernance, notamment en élaborant un ensemble de principes et de lignes directrices sur la gouvernance qui s'appliquent à la Société.
- Adopter et réviser périodiquement le code de conduite de la Société et prendre des mesures raisonnables pour veiller au respect de ce code.
- Effectuer l'évaluation annuelle de la performance du conseil, des comités du conseil, du président du conseil, des présidents de comité et de chaque administrateur.
- Adopter et réviser périodiquement la politique d'orientation et de formation continue des administrateurs.
- Adopter et réviser périodiquement une politique permettant de recueillir des réactions ou commentaires de parties intéressées concernant la Société.
- Soumettre aux actionnaires de la Société toute question qui nécessite leur approbation.
- Combler les postes vacants d'administrateur ou nommer des administrateurs supplémentaires, si le conseil le juge approprié.

*Concernant les questions liées aux régimes de retraite*

- Surveiller la structure de régie, la capitalisation et les politiques de placement des régimes de retraite de la Société.
- Surveiller la gestion des placements des régimes de retraite.

## Composition

- Le nombre d'administrateurs doit être établi de temps à autre par résolution du conseil, à l'intérieur des limites prévues par les statuts de la Société. Le conseil est composé d'une majorité de personnes qui sont des administrateurs indépendants, tel que déterminé par le conseil conformément aux règles applicables des Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

## Réunions du conseil et quorum

- Les réunions du conseil ont lieu au moins tous les trois mois et au besoin. De plus, une réunion spéciale est tenue au moins une fois par année afin de revoir le plan stratégique de la Société.
- Les administrateurs indépendants se réunissent de façon régulière sans la présence des membres de la direction et des administrateurs qui ne sont pas indépendants. Le président du conseil préside ces réunions.
- La majorité des membres en fonction du conseil constitue le quorum aux réunions du conseil.

## Révision du mandat

Le conseil doit revoir le présent mandat périodiquement et apporter les modifications appropriées, le cas échéant.

## Évaluation de la performance du conseil

Chaque année, les membres du conseil évaluent et examinent sa performance.

# Annexe D

## Régimes d'intéressement à long terme

### Régime initial (régime d'options d'achat d'actions daté du 24 janvier 2002)

Le 24 janvier 2002, le conseil d'administration a créé un régime d'options d'achat d'actions pour des cadres supérieurs désignés de RONA et de ses filiales (« **régime initial** »). Le régime initial a été créé par la Société afin a) d'inciter ses participants à prendre des mesures pour favoriser la croissance de la valeur de l'avoir des actionnaires et de les faire bénéficier de cette croissance et du succès de la Société, b) d'inciter ses participants à prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre des conditions favorables permettant à la Société de procéder à un appel public à l'épargne avant le 1er janvier 2006 (objectif qui a été atteint le 5 novembre 2002) et c) de créer un lien direct entre les intérêts des participants et ceux des actionnaires. Les cadres supérieurs de la Société et de ses filiales qui ont été désignés de temps à autre par le conseil d'administration étaient admissibles à recevoir des options visant l'achat d'actions ordinaires.

Le nombre maximal d'options pouvant être émises en vertu du régime initial était de 3 740 000, soit 5 % des actions ordinaires en circulation au 1er janvier 2002 et 3,1 % au 20 mars 2013. Le conseil d'administration pouvait à son entière discrétion octroyer des options aux cadres supérieurs désignés admissibles. Le prix d'exercice de chaque option a été établi à 3,47 $ par action. Toutes les options non exercées octroyées aux termes du régime initial ont expiré le 1er janvier 2012, sauf dans le cas des 960 000 options octroyées à M. Dutton le 1er janvier 2002, dont la durée a été prolongée de dix jours ouvrables suivant la fin d'une période d'interdiction conformément à une décision du conseil d'administration, comme il est permis par les modalités du régime initial, étant donné que ces options auraient autrement expiré au cours d'une telle période d'interdiction. L'approbation des actionnaires n'était pas requise à l'égard de cette décision du conseil.

Étant donné qu'aucune autre option ne sera octroyée aux termes du régime initial, celui-ci a été résilié par le conseil d'administration en date du 6 mars 2012.

### Régime de 2002 (régime d'options d'achat d'actions daté du 24 octobre 2002)

Le 24 octobre 2002, le conseil d'administration a approuvé le régime d'options d'achat d'actions (« **régime de 2002** ») actuel pour des cadres supérieurs désignés de la Société et de ses filiales (« **participants** »). Le régime de 2002 a été approuvé par les actionnaires de la Société le 14 mai 2003. La Société a établi le régime de 2002 afin de disposer d'un mécanisme lié aux actions lui permettant d'attirer, de retenir et de motiver les membres de la haute direction dont les compétences, le rendement et la loyauté envers la Société sont nécessaires à son succès, à son image, à sa réputation ou à ses activités, en particulier en alignant les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires de la Société.

Le nombre total d'options d'achat d'actions (chacune pouvant être exercée à l'égard de une action ordinaire) qui peuvent être émises aux termes du régime de 2002 est de 6 600 000, ce qui représente 9 % des actions ordinaires en circulation au 24 octobre 2002 et 5,4 % des actions ordinaires en circulation au 20 mars 2013. Un total de 3 891 887 options ont été octroyées par le conseil d'administration aux termes du régime de 2002, et 1 177 735 étaient en cours au 20 mars 2013, soit respectivement 3,2 % et 1,0 % des actions ordinaires en circulation au 20 mars 2013. À cette date, un total de 4 990 215 options d'achat d'actions pouvaient être émises aux termes du régime de 2002, ce qui représentait 4,1 % des actions ordinaires en circulation.

En 2012, un nombre total de 649 535 options d'achat d'actions ont été octroyées par le conseil d'administration, représentant 0,5 % des actions ordinaires en circulation au 20 mars 2013.

Le prix d'exercice de toute option octroyée en vertu du régime de 2002 doit être égal ou supérieur au cours moyen pondéré des actions ordinaires négociées à la Bourse de Toronto, ce cours étant calculé en additionnant la valeur de chaque opération effectuée pendant les cinq (5) jours de bourse précédant le jour de l'octroi de l'option et en divisant cette valeur totale par le nombre total d'actions ordinaires négociées pendant cette période. Sous réserve du paragraphe suivant, les modalités applicables aux options, le nombre d'actions ordinaires visées par celles-ci ainsi que les périodes d'acquisition de ces options sont déterminés par le conseil d'administration sur la recommandation de son comité des ressources humaines et de la rémunération au moment de l'octroi des options aux bénéficiaires. Sauf en cas de prolongation de la durée de l'option liée à une période de restriction, la date d'expiration d'une option est la date fixée par le conseil ou indiquée dans le régime de 2002, pourvu que cette date ne tombe pas après le dixième (10e) anniversaire de la date d'octroi. Les options expirent à la première des dates suivantes, soit la date indiquée dans un avis de cessation d'emploi reçu par le participant, soit la date à laquelle le participant cesse d'être un employé de la Société et de ses filiales (« **date d'annulation des options** »).

Malgré ce qui précède, le participant a quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables additionnels après la date d'annulation des options pour exercer ses options acquises à la date d'annulation des options, sauf : i) s'il démissionne ou s'il met fin à son emploi volontairement ou s'il est mis fin à son emploi pour un motif valable, auquel cas la période d'exercice sera ramenée à trente (30) jours ouvrables suivant la date d'annulation des options; ou ii) s'il prend sa retraite, auquel cas la période d'exercice est portée à trente-six (36) mois. Les options qui ne sont pas acquises à ce moment expirent, sauf si le conseil prend une autre décision. Si le participant décède pendant qu'il est en poste ou pendant la période de trente (30) jours ouvrables, de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables ou de trente-six (36) mois susmentionnée, ses ayants droit ont une période de six (6) mois à compter de la date de son décès pour exercer toutes les options acquises au moment du décès. Cependant, ces périodes de trente (30) jours ouvrables, de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, de trente-six (36) mois ou de six (6) mois ne peuvent dépasser le dixième (10e) anniversaire de la date d'octroi, sauf si cette période prend fin pendant une période de restriction, ou dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin d'une période de restriction, auquel cas elle sera prolongée de dix (10) jours ouvrables.

Le régime de 2002 prévoit les restrictions suivantes : i) le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être réservées à des fins d'émission à une personne donnée aux termes du régime de 2002 ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société ne peut dépasser 5 % du nombre d'actions ordinaires en circulation au moment de l'octroi, ii) le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises à des initiés à tout moment aux termes du régime de 2002 ou d'autres mécanismes de rémunération en actions de la Société ne peut dépasser, à moins que l'approbation des actionnaires n'ait été dûment obtenue, 10 % des actions ordinaires en circulation et iii) le nombre maximal d'actions ordinaires émises aux termes du régime de 2002 ou de tout autre mécanisme de rémunération en actions de la Société au cours d'une période de un an ne peut dépasser a) 10 % des actions ordinaires en circulation dans le cas d'actions ordinaires devant être émises à des initiés ou b) 5 % des actions ordinaires en circulation dans le cas d'actions ordinaires devant être émises à un initié en particulier et aux personnes ayant des liens avec lui.

Les options octroyées aux termes du régime de 2002 peuvent être exercées et celles-ci sont immédiatement acquises en cas de changement de contrôle, qui désigne un changement de contrôle de la Société dont la nature nécessiterait qu'elle soit déclarée conformément aux lois ou aux règlements canadiens sur les valeurs mobilières; toutefois, sauf en certaines circonstances limitées, un changement de contrôle sera réputé être survenu si i) une personne ou une entité ou un groupe de personnes ou d'entités devient propriétaire véritable de plus de 50 % de la totalité des droits de vote se rattachant aux titres en circulation de la Société qui confèrent le droit de voter à l'élection des administrateurs de la Société, ii) la majorité des membres du conseil de la Société est remplacée au cours d'une période de douze mois par des administrateurs dont la nomination ou l'élection n'est pas approuvée par la majorité des membres du conseil de la Société, iii) une personne ou une entité ou un groupe de personnes ou d'entités acquiert des actifs de la Société ou de ses filiales représentant plus de 50 % de la juste valeur marchande brute totale de tous les actifs de la Société et de ses filiales, prises dans leur ensemble, iv) la Société est partie à un regroupement ou à une fusion, y compris par absorption, avec une autre personne ou entité, sauf si la majorité des membres du conseil d'administration de la personne ou de l'entité qui subsiste ou qui en est issue immédiatement après l'opération sont des personnes qui étaient membres du conseil de la Société avant l'opération ou v) le conseil détermine qu'un événement particulier constitue ou constituait un changement de contrôle. Sauf en certaines circonstances limitées décrites dans le régime de 2002, les options octroyées aux termes du régime de 2002 peuvent également être exercées et elles sont immédiatement acquises si sont aliénés des magasins de détail de la Société et de ses filiales représentant plus de 50 % des revenus tirés de tous

les magasins de détail de la Société et de ses filiales, prises dans leur ensemble, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs, ou des éléments de l'entreprise de distribution de la Société et de ses filiales représentant plus de 50 % des revenus tirés de l'entreprise de distribution de la Société et de ses filiales, prises dans leur ensemble, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Les modalités du régime de 2002 comprennent également une procédure de modification aux termes de laquelle le conseil d'administration peut modifier les dispositions du régime de 2002 ou modifier les modalités de l'un ou l'autre des octrois d'options en cours de validité aux termes du régime de 2002; toutefois, la Société doit obtenir l'approbation des actionnaires pour ce qui suit :

- la modification du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises aux termes du régime de 2002, sauf en cas de modification du capital-actions de la Société;
- une modification qui permettrait aux administrateurs non employés de participer au régime de 2002;
- une modification qui permettrait qu'une option octroyée aux termes du régime de 2002 puisse être transférée ou cédée, sauf par testament ou conformément aux lois en matière de succession;
- une modification ayant pour effet d'ajouter une caractéristique d'exercice sans décaissement, donnant droit à une somme en espèces ou à des actions ordinaires, qui ne prévoit pas que le nombre total des titres sous-jacents sera déduit du nombre de titres réservés aux fins du régime de 2002;
- une modification ayant pour effet d'ajouter, dans le régime de 2002, des dispositions concernant des unités d'actions différées ou des unités d'actions de négociation restreinte ou toute autre disposition permettant aux participants de recevoir des actions ordinaires sans que la Société obtienne de contrepartie en espèces;
- une réduction du prix d'exercice d'une option après l'octroi de celle-ci à un participant ou l'annulation d'une option et son remplacement par une nouvelle option comportant un prix d'exercice inférieur octroyée au même participant, sauf en cas de modification du capital-actions de la Société;
- une prolongation de la durée d'une option au-delà de sa date d'expiration initiale, sous réserve des dispositions applicables aux périodes de restriction;
- une modification ayant pour effet d'augmenter le nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être octroyées i) à des initiés aux termes du régime de 2002 ou d'un autre mécanisme de rémunération en actions offert par la Société ou ii) à un initié et aux personnes ayant des liens avec celui-ci au cours d'une année donnée, sauf en cas de modification du capital-actions de la Société; et
- l'ajout, dans le régime de 2002, de toute forme d'aide financière et la modification d'une disposition à cet égard qui est plus favorable aux participants.

Le conseil d'administration peut, sous réserve de l'approbation réglementaire requise, si nécessaire, à son gré, apporter toutes les autres modifications au régime de 2002 ou à un octroi d'options aux termes du régime de 2002.

Les droits d'un participant à l'égard des options octroyées aux termes du régime de 2002 ne peuvent être cédés ou transférés, sauf par disposition testamentaire ou conformément aux lois applicables en matière de succession.

Relativement au départ de M. Dutton le 8 novembre 2012, un nombre total de 224 275 options non acquises qui lui avaient été octroyées depuis 2009 à un prix d'exercice allant de 9,38 $ à 15,44 $ ont été acquises conformément à une décision du conseil et pouvaient être exercées jusqu'au 20 mars 2013. L'approbation des actionnaires n'était pas requise à l'égard de cette décision du conseil. Comme le cours de clôture des actions ordinaires de RONA à la TSX le 8 novembre 2012 était de 9,35 $, cette acquisition immédiate des options en cours n'avait aucune valeur actualisée au moment où cette décision a été prise. Le 18 mars 2013, M. Dutton a exercé 36 650 options d'achat d'actions avec un prix d'exercice de 10,62 $ et 98 400 options d'achat d'actions avec un prix d'exercice de 9,38 $.

## Régime d'unités d'actions

En 2007, le conseil d'administration a adopté un régime d'unités d'actions (« **régime d'unités d'actions** ») prévoyant l'octroi d'unités d'actions aux dirigeants et aux employés clés de la Société et de ses filiales dans le but de les aider et de les inciter à travailler et à participer à la croissance et au développement de la Société, d'aider la Société à attirer, à retenir et à motiver ces dirigeants et employés clés et d'aligner les intérêts de ces dirigeants et employés clés sur ceux des actionnaires de la Société. Le régime d'unités d'actions est administré par le conseil d'administration, qui a délégué des responsabilités au comité des ressources humaines et de la rémunération.

Le régime d'unités d'actions est non dilutif : le règlement des unités d'actions liées au rendement (« **UAR** »), des unités d'actions de négociation restreinte non assujetties à des critères de rendement (« **UANR** ») ou des unités d'actions différées (« **UAD** »), selon le cas, se fait en espèces ou en actions ordinaires achetées sur le marché secondaire, au gré de la Société, aux termes des modalités décrites dans le régime d'unités d'actions. Le régime d'unités d'actions ne fait pas appel à des actions nouvelles, et aucune action nouvelle n'est réservée aux fins de ce régime.

Les UAR et les UANR donnent aux participants le droit de recevoir, à la date où elles sont acquises, un montant en espèces égal au cours de clôture moyen des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pendant les vingt (20) jours de négociation de ces actions ordinaires qui précèdent le cinquième jour de négociation précédant la date d'acquisition ou, au gré de la Société, un nombre d'actions ordinaires, achetées sur le marché secondaire, ayant une valeur globale égale au montant qui aurait été payé en espèces comme il est décrit ci-dessus, sous réserve des modalités établies dans le régime d'unités d'actions. Au moment de chaque octroi, le conseil peut établir à son gré, selon les restrictions établies dans le régime d'unités d'actions, les modalités de chaque octroi d'UAR ou d'UANR ainsi que la date d'acquisition (sous réserve d'une durée maximale de trois (3) ans et sous réserve des dispositions du régime d'unités d'actions en ce qui concerne l'expiration anticipée), les objectifs de rendement (dans le cas des UAR) qui doivent être atteints pour que tout octroi, ou partie de celui-ci, soit acquis, et toute autre particularité. Malgré leurs dates d'acquisition respectives, et à moins d'indication contraire du conseil au moment de l'octroi ou par la suite, i) un octroi d'UAR ou une partie de celui-ci expire à la date d'acquisition si les objectifs de rendement applicables ne sont pas atteints et ii) tout octroi d'UAR ou d'UANR fait à un participant qui cesse d'être un dirigeant ou un employé de la Société avant que cet octroi d'UAR ou d'UANR soit acquis expire à la date de cessation d'emploi, soit la date indiquée dans un avis donné par écrit au participant l'informant que son emploi actif auprès de la Société et de ses filiales prendra fin, ou la date à laquelle le participant décède ou met fin par ailleurs à son emploi actif auprès de la Société et de ses filiales.

Lorsqu'un participant prend sa retraite à l'âge prescrit par les politiques de la Société en matière de retraite ou qu'il cesse d'être un dirigeant ou un employé clé de la Société mais demeure un employé de la Société, ce participant peut recevoir un certain nombre d'UAR ou d'UANR, selon le cas, calculé au prorata pour tenir compte du nombre de mois travaillés en qualité de dirigeant ou d'employé clé pendant la période d'acquisition des droits, le tout sous réserve de l'atteinte d'objectifs en matière de rendement dans le cas des UAR.

Aux termes du régime d'unités d'actions, les participants ont le choix de convertir leurs UAR ou UANR (ou une partie de celles-ci) en UAD, à la date d'acquisition des UAR ou des UANR, selon le cas, en remplissant dûment un formulaire de choix aux termes duquel le participant avise la Société de ce choix irrévocable, au moins trente (30) jours avant la date d'acquisition de l'octroi d'UAR ou d'UANR, à défaut de quoi il sera réputé avoir choisi irrévocablement d'être payé en actions ordinaires ou en espèces, comme il est décrit ci-dessus, pour les UAR ou les UANR décrites dans son octroi à leur date d'acquisition.

Les UAD donnent à leurs porteurs le droit de recevoir, à l'égard de toutes les UAD qu'ils détiennent, à la date indiquée dans un avis de rachat déposé auprès de la Société au plus tard le 1er décembre de la première année civile commençant après l'année civile au cours de laquelle tombe la date de cessation d'emploi (« **date de rachat** »), un montant en espèces égal au cours de clôture moyen des actions ordinaires à la Bourse de Toronto pendant les vingt (20) jours de négociation de ces actions ordinaires qui précèdent le cinquième jour de négociation précédant la date d'acquisition ou, au gré de la Société, un nombre d'actions ordinaires, achetées sur le marché secondaire, ayant une valeur totale égale au montant qui aurait été versé en espèces, comme il est décrit ci-dessus, sous réserve des modalités du régime d'unités d'actions.

Le régime d'unités d'actions contient les restrictions suivantes : a) la somme i) du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être achetées par la Société afin d'être livrées à des participants pendant une période de 12 mois et ii) du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être achetées par la Société aux termes d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités, le cas échéant, pendant cette période, ne doit pas représenter plus de 5 % des actions ordinaires qui étaient en circulation au début de cette période de 12 mois, et b) la somme i) du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être achetées par la Société afin d'être livrées à des participants pendant une période de trente (30) jours et ii) du nombre d'actions ordinaires qui peuvent être achetées par la Société aux termes d'une offre publique de rachat dans le cours normal des activités, le cas échéant, pendant cette période, ne doit pas représenter plus de 2 % des actions ordinaires qui étaient en circulation au début de cette période de trente (30) jours.

Un octroi d'UAR ou d'UANR est acquis s'il y a changement de contrôle, au sens du régime de 2002. Sauf dans des circonstances limitées décrites dans le régime d'unités d'actions, les UAR et les UANR octroyées aux termes du régime d'unités d'actions sont immédiatement acquises si sont aliénés des magasins de détail de la Société et de ses filiales représentant plus de 50 % des revenus tirés de tous les magasins de détail de la Société et de ses filiales, prises dans leur ensemble, pour une période de douze (12) mois consécutifs, ou des éléments de

l'entreprise de distribution de la Société et de ses filiales représentant plus de 50 % des revenus tirés des activités de distribution de la Société et de ses filiales, prises dans leur ensemble, au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs.

Les droits relatifs à un octroi d'UAR et d'UANR, aux UAR, aux UANR et aux UAD ne peuvent être cédés ou transférés, et les UAR, les UANR ainsi que les UAD ne peuvent être aliénées, vendues, nanties, hypothéquées ou données en garantie par un participant, sous réserve des droits des représentants personnels du participant si un participant décède et qu'un octroi d'UAR ou d'UANR est acquis au moment du décès. Le conseil d'administration peut également, à tout moment, modifier, interrompre ou résilier le régime d'unités d'actions, ou toute UAR, UANR ou UAD octroyée aux termes de ce régime ou y mettre fin; toutefois, aucune modification, interruption ou cessation de ce type ne peut être faite sans l'approbation réglementaire, le cas échéant, et /ou sans le consentement des participants lorsque cette modification, interruption ou cessation modifie ou nuit à ses droits.

## Régime UAD

En 2006, la Société a adopté le régime UAD afin de faire correspondre les intérêts des administrateurs à ceux des actionnaires de la Société et d'aider les administrateurs à respecter les directives en matière d'actionnariat qui s'appliquent à eux.

Dans le cadre du régime UAD, les administrateurs externes peuvent choisir de recevoir sous forme d'UAD tout pourcentage, jusqu'à concurrence de cent pour cent (100 %), des honoraires qui leur sont payables à l'égard de leurs fonctions d'administrateur. Aux termes du régime UAD, les administrateurs externes se voient attribuer, en date du dernier jour de chaque trimestre de la Société, un nombre d'UAD calculé en divisant le montant de la rémunération différée payable aux administrateurs à l'égard du trimestre en cause par la valeur d'une UAD, qui constitue la moyenne des cours de clôture des actions ordinaires à la TSX pendant les cinq (5) jours de bourse précédant immédiatement le dernier jour de chaque trimestre de la Société. Les administrateurs ayant des UAD portées au crédit de leur compte verront des UAD additionnelles portées à leur crédit chaque fois que des dividendes en espèces seront versés sur les actions ordinaires. Les UAD octroyées aux termes du régime UAD seront rachetables, et la valeur de celles-ci sera payable, seulement lorsque le porteur d'UAD aura cessé d'être administrateur de la Société.

Les questions et demandes d'aide peuvent être adressées
à l'agent de sollicitation de procurations :

The Exchange Tower
130 King Street West, Suite 2950, P.O. Box 361
Toronto (Ontario)
M5X 1E2
www.kingsdaleshareholder.com

**Numéro sans frais en Amérique du Nord :**

# 1-866-851-2743

**Courriel : contactus@kingsdaleshareholder.com**

**Télécopieur : 416-867-2271**

**Télécopieur sans frais : 1-866-545-5580**

**Appels à frais virés pour les banques et courtiers à l'extérieur de l'Amérique du Nord : 416-867-2272**