

RONA INC.
(la «Société»)

MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES
ET DE LA RÉMUNÉRATION

Le comité des ressources humaines et de la rémunération (le « **comité** ») assiste le conseil d'administration de la Société (le « **conseil** ») 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.

Mandat

Les responsabilités du comité incluent, entre autres, ce qui suit:

Concernant l'évaluation du rendement, la planification de la relève et la rémunération des membres de la haute direction

- 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 (les «hauts dirigeants»).
- Recommander au conseil tous les programmes ou politiques de rémunération applicables aux hauts dirigeants et aux autres employés clés de la Société, quelle que soit la forme de ladite rémunération.
- Recommander au conseil un plan de développement et de relève des hauts dirigeants et voir à sa mise en application.
- Recommander au conseil l'embauche, les descriptions des fonctions et les conditions d'emploi du président et chef de la direction et des autres hauts dirigeants.
- En début d'année, évaluer les objectifs du président et chef de la direction aux fins de sa rémunération et les proposer au conseil pour approbation. En fin d'année ou au début de l'année suivante, évaluer le degré d'atteinte desdits 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.
- Approuver le rapport annuel sur la rémunération de la haute direction qui apparaît à la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.
- Superviser l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération et revoir la divulgation concernant (i) le rôle du comité à cet égard; (ii) la description des pratiques de la Société en cette matière; et (iii) tous risques identifiés qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la Société.

- Superviser la sélection de tout groupe de référence utilisé aux fins de déterminer la rémunération ou tout élément de rémunération et revoir la divulgation concernant tout tel étalonnage.

Concernant les pratiques générales en matière de ressources humaines

- Recommander et faire approuver par le conseil tout changement matériel à la structure organisationnelle de la Société.
- Veiller à l'application de toutes les politiques reliées aux ressources humaines et s'assurer du respect par la Société de la législation et réglementation applicables.
- Revoir les structures des régimes de retraite et les plans de rémunération incitative et à base d'actions de la Société et de ceux de ses filiales et, le cas échéant, soumettre les recommandations appropriées au conseil.
- De concert avec la direction, évaluer et au besoin initier la révision des régimes de retraite de la Société, notamment en ce qui a trait à leur positionnement comme avantage aux fins de rémunération des employés évalués par le comité. Examiner la structure et la gouvernance de ces régimes.

Composition

- Le comité doit être composé de trois à cinq membres du conseil qui sont tous des administrateurs indépendants possédant (i) une expérience directe qui est pertinente en matière de rémunération des membres de la haute direction, et (ii) des compétences et une expérience qui permettent au comité de prendre des décisions sur le caractère adéquat des politiques et pratiques en matière de rémunération, tel que déterminé par le conseil conformément aux règles applicables des autorités canadiennes en valeurs mobilières.
- Les membres du comité sont nommés par le conseil à chaque année. Le conseil peut en tout temps combler une vacance au sein du comité ou remplacer un de ses membres.

Réunions du comité et quorum

- Le comité se réunit au besoin mais au moins une fois l'an.
- Les réunions sont tenues à la demande du président du comité, d'un de ses membres, du président du conseil ou du président et chef de la direction. Les réunions sont convoquées par le secrétaire corporatif de la Société à qui une telle demande est transmise.
- La majorité des 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.

Conseillers indépendants

Au besoin, le comité peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider 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. Le comité ou son président approuve au préalable tous les services liés et non liés à la rémunération fournis par ces conseillers indépendants.

Révision du mandat

Le comité doit revoir le présent mandat périodiquement et soumettre des propositions de modifications au conseil le cas échéant.

Évaluation de la performance du comité

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

Le comité rend compte de son mandat une fois par année au conseil.

* * * * *