



2012

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	ii
Vote et procurations.....	1
Élection des administrateurs.....	6
Rémunération des administrateurs	23
Mandat du conseil d'administration.....	27
Comités du conseil d'administration.....	28
Analyse de la rémunération.....	34
Rémunération des membres de la haute direction visés.....	68
Nomination de l'auditeur.....	83
Renseignements généraux sur l'entreprise	84
Approbation de la circulaire	87
Annexe A.....	88
Annexe B.....	90
Annexe C.....	99
Annexe D.....	102

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 dans la salle Académie du siège social de la Société, situé au 220, chemin du Tremblay, Boucherville (Québec), le mercredi 9 mai 2012 à 11 h (heure locale), aux fins suivantes :

- a) recevoir les états financiers de la Société pour l'exercice terminé le 25 décembre 2011 ainsi que le rapport de l'auditeur s'y rapportant;
- b) élire douze (12) 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; et
- d) traiter tout autre point pouvant être dûment soumis à l'assemblée.

Boucherville (Québec), le 15 mars 2012

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. (9^e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1) au plus tard à 17 h (heure locale), le lundi 7 mai 2012. 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) et c) 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 4 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 mercredi 9 mai 2012, à l'endroit, à la date, à l'heure et aux fins mentionnés dans l'avis de convocation à l'assemblée ci-joint et à toute reprise de l'assemblée en cas d'ajournement (« **assemblée** »). Sauf indication contraire, l'information contenue dans les présentes est donnée en date du 15 mars 2012, 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 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., 9^e 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 peut voter?

Les porteurs d'actions ordinaires auront droit de vote à l'assemblée. Au 12 mars 2012, 124 171 820 actions ordinaires étaient émises et en circulation. Chaque action ordinaire confère à son porteur une voix à toute assemblée des actionnaires de la Société.

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 12 mars 2012, 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

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

Kingsdale Shareholder Services Inc. (« **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.

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) et c) 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 afin d'être adoptées.

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. (9^e étage, 100 University Avenue, Toronto (Ontario) M5J 2Y1), au plus tard à 17 h (heure locale), le lundi 7 mai 2012. 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 lundi 7 mai 2012 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 lundi 7 mai 2012 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 dirigeant 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) et c) 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 étaient 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 soient pas* immatriculées au nom de l'actionnaire, mais 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.

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 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).

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 ces titres, directement ou indirectement, à l'exception d'Invesco Trimark Ltd., qui exerce le contrôle sur environ 14 438 956 actions ordinaires, ou environ 11,6 % des actions ordinaires émises et en circulation, et de la Caisse de dépôt et placement du Québec, qui exerce le contrôle sur environ 13 277 600 actions ordinaires, ou environ 10,7 % des actions ordinaires émises et en circulation.

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 présentement fixé à douze (12) le nombre d'administrateurs. 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 conseil propose les douze (12) personnes nommées ci-après à titre de candidats aux postes d'administrateur. À l'exception de M. Geoff Molson, tous les candidats proposés aux postes d'administrateur de la Société sont actuellement administrateurs.

M. Jean Gaulin, président du conseil, prendra sa retraite à la levée de l'assemblée, après avoir occupé la fonction d'administrateur depuis mai 2004. Il ne se représentera pas afin d'être élu au conseil. À l'heure actuelle, le conseil d'administration prévoit que M. Gaulin sera remplacé par M. Robert Paré à titre de président du conseil, sous réserve de la reconduction de son mandat à titre d'administrateur par les actionnaires à l'assemblée.

M. Jocelyn Tremblay, qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire, soit 70 ans aux termes de la politique de retraite du conseil, prendra sa retraite à la levée de l'assemblée, après avoir occupé la fonction d'administrateur depuis mai 1998. Il ne se représentera pas afin d'être élu au conseil.

Les renseignements concernant MM. Gaulin et Tremblay ne sont donc pas présentés ci-après avec les renseignements concernant les douze (12) candidats proposés en vue de l'élection à titre d'administrateurs de la Société. Néanmoins, étant donné que MM. Gaulin et Tremblay ont agi à titre d'administrateurs jusqu'à l'assemblée, des renseignements à leur égard sont présentés sous d'autres rubriques de la présente circulaire se rapportant aux membres du conseil.

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 administrateurs actuels de la Société qui sont candidats à la réélection 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 présences des administrateurs aux réunions du conseil et des comités 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. 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.

Le conseil a adopté une politique de retraite officielle dans le cadre de son processus de planification de la relève. Aux termes de cette politique, les administrateurs qui ont atteint l'âge de 70 ans ne devraient pas être nommés candidats en vue de leur réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires subséquente.

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 politique a été modifiée en décembre 2011. Les principes énoncés dans la politique incluent notamment :

- 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, par l'intermédiaire du bureau du secrétariat corporatif, verra 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 fera des recommandations au conseil d'administration, s'il y a lieu, afin d'améliorer les politiques et pratiques de gouvernance et programmes de rémunération de RONA sur une base continue.
- RONA publiera les politiques, pratiques et programmes en matière de gouvernance et de rémunération sur son site Internet. Cette approche permettra au conseil d'administration de communiquer de façon proactive les modifications significatives à ces politiques, programmes et pratiques à toute partie intéressée.

- Des moyens seront mis à la disposition de toute partie intéressée lui permettant de soumettre au conseil d'administration, par l'intermédiaire du bureau du secrétariat corporatif, toute recommandation ou suggestion d'améliorations aux pratiques de gouvernance et de rémunération de RONA.
- Le bureau du secrétariat corporatif et les responsables du Service Personnes et culture pourront organiser des rencontres avec des représentants des actionnaires afin de discuter de ces sujets.

À l'assemblée annuelle, les actionnaires seront invités à poser toute question relative à la gouvernance ou à la rémunération des membres de la haute direction.

Selon cette politique, le conseil peut prendre en considération le résultat du vote et demander qu'un administrateur qui reçoit un nombre « d'absentions » supérieur au nombre de voix reçues en sa faveur à l'élection remette sa démission ou ne soit plus nommé à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la Société.

CANDIDATS



SUZANNE BLANCHET



RÉAL BRUNET



LOUISE CAYA



ROBERT DUTTON



RICHARD FORTIN



JEAN-GUY HÉBERT



ALAIN MICHEL



GEOFF MOLSON



PATRICK PALERME



JAMES PANTELIDIS



ROBERT PARÉ



JEAN-ROCH VACHON

Description des candidats

Suzanne Blanchet

M^{me} Blanchet a commencé sa carrière au sein de Cascades inc. (fabricant de papier) 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. (fabricant de papier), membre du conseil d'administration et présidente du comité de vérification 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'assurance) depuis février 2000 et membre du conseil d'administration du CTAC (Conseil de la transformation agroalimentaire et des produits de consommation) depuis juin 2008.



Suzanne Blanchet

Âge : 54 ans¹
(Québec) Canada
Administratrice depuis
le 10 mai 2011
Indépendante

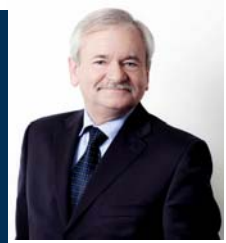
- 1) Âge en date de l'assemblée.
- 2) M^{me} Blanchet a été nommée administratrice et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis le 10 mai 2011.
- 3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.
- 4) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 5) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :		Présences ² :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administratrice ³ :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	2011	48 750		
• Comité des ressources humaines et de la rémunération	3 sur 3	100 %	2010	-		
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
2011	-	4 830	4 830	46 948	0,89	212 000
2010	-	-	-	-	-	-

Réal Brunet

M. Brunet est membre du comité d'audit d'Agriculture et Agroalimentaire Canada et occupe depuis 2009 les fonctions de président du conseil d'administration de Dr. Clown, organisme sans but lucratif voué à l'amélioration de la qualité de vie des patients hospitalisés grâce à ses programmes de clowns thérapeutiques, et est membre du conseil d'administration de cet organisme depuis 2007.

M. Brunet a été un associé chargé de la vérification 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 2004 à 2010; il a également été membre du Conseil de direction des Amériques, l'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.



Réal Brunet

Âge : 62 ans¹
(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 » à la page 23 de la présente circulaire.
- 3) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 4) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ² :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	2011	86 243		
• Comité de vérification (président)	9 sur 9	100 %	2010	7 788		
Titres détenus³ :						
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
2011	3 700	8 369	12 069	117 311	2,21	212 000
2010	3 700	548	4 248	60 576		

Louise Caya

M^{me} Caya est membre du conseil d'administration, vice-présidente et contrôleur d'Industrie Fabco inc. (kiosques et abris préfabriqués). Elle est également membre du conseil d'administration, vice-présidente et secrétaire de Thomas Caya (1982) inc. (quincaillerie affiliée exploitée sous la bannière RONA L'express matériaux).



Louise Caya

Âge : 46 ans¹
(Québec) Canada
Administratrice depuis mai 2002
Non indépendante

- 1) *Age en date de l'assemblée.*
- 2) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.*
- 3) *Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.*
- 4) *M^{me} Caya a aussi une participation de 50 % dans Thomas Caya (1982) inc., société qui détenait 222 456 actions ordinaires au 25 décembre 2011.*
- 5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.*

Conseil/comité(s) :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administratrice ² :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	12 sur 12	100 %		2011	72 516	
• Comité de développement	–	–		2010	69 750	
Titres détenus ³ :						
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) (\$) ^{4, 5}
2011	4 300	24 214	28 514	277 156	5,23	212 000
2010	4 000	17 690	21 690	309 299		

Robert Dutton

M. Dutton est président et chef de la direction de RONA depuis 1992. Auparavant, il a occupé de nombreux postes au sein de la Société, dont celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 1990 à 1992. Il est membre du conseil d'administration de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal et de la Fondation pour l'Art Thérapeutique et l'Art Brut du Québec.



Robert Dutton

Âge : 57 ans¹
(Québec) Canada
Administrateur depuis mars 1990
Non indépendant

Conseil/comité(s) :		Présences ⁶ :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ² :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration		12 sur 12	100 %	2011	-	
				2010	-	
Titres détenus ³ :						
Exercice	Actions ordinaires (nombre) ⁴	Options pouvant être exercées (nombre)	Valeur marchande totale des actions ordinaires (\$)	Valeur marchande totale des actions ordinaires, des options pouvant être exercées et 50 % des UAR (\$)	Valeur marchande totale des actions ordinaires, des options pouvant être exercées et 50 % des UAR (multiplicateur du salaire annuel)	Minimum requis (\$) ⁵
2011	492 472	1 452 300	4 786 828	12 181 648	20,0	2 701 500
2010	492 472	1 360 000	7 022 650	17 517 100 ⁷		

- 1) Age en date de l'assemblée.
- 2) M. Dutton est président et chef de la direction (défini ci-après) de la Société. Il ne reçoit aucune rémunération pour agir à titre d'administrateur de la Société. Pour des détails sur sa rémunération, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés » à la page 68 de la présente circulaire.
- 3) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 4) M. Dutton détient 478 624 de ces actions par l'intermédiaire de 9122-5482 Québec inc., dont il détient 100 % des actions émises et en circulation.
- 5) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat de la direction, le président et chef de la direction doit détenir des actions ordinaires, des options pouvant être exercées ou des UAR (définies ci-après) ayant une valeur globale d'au moins trois (3) fois son salaire. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Exigences en matière d'actionariat » à la page 43 de la présente circulaire.
- 6) De plus, M. Dutton a assisté à toutes les réunions des comités du conseil (sauf les réunions à huis clos) pour la période de 12 mois terminée le 25 décembre 2011, mais il n'a reçu aucun jeton de présence à cet égard.
- 7) La valeur pour 2010 comprend uniquement les actions ordinaires et les options pouvant être exercées.

Richard Fortin

M. Fortin a été président du conseil d'Alimentation Couche-Tard inc., société cotée en bourse, 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 du conseil d'administration de Transcontinental Inc. (entreprise d'impression) et président de son comité de vérification. Il est également membre du conseil d'administration et membre du comité de vérification de la Compagnie d'assurance-vie Banque Nationale (compagnie d'assurance-vie).



Richard Fortin

Âge : 63 ans¹
(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 » à la page 23 de la présente circulaire.
- 3) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 4) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :			Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ² :		
Membre :					Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	2011	89 755			
• Comité de vérification	9 sur 9	100 %	2010	85 750			
• Comité des ressources humaines et de la rémunération	4 sur 5	80 %					
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	
2011	10 000	17 946	27 946	271 635			
2010	10 000	9 892	19 892	283 660	5,13	212 000	

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).



Jean-Guy Hébert

Âge : 66 ans¹
(Québec) Canada
Administrateur depuis mai 2002²
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 » à la page 23 de la présente circulaire.
- 4) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, 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 225 775 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 25 décembre 2011.
- 6) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ³ :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration		11 sur 12	91 %	2011	70 745	
• Comité de développement		–	–	2010	69 750	
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
2011	68 200	15 074	83 274	809 423	15,27	212 000
2010	43 200	11 225	54 425	776 101		

Alain Michel

M. Michel est membre du conseil d'administration et du comité d'audit (président) de DiagnoCure Inc. (biotechnologie) et membre du conseil d'administration et du comité d'audit de La Survivance (assurances). M. Michel a également été président du conseil d'administration du Groupe Cari-All inc. (fabricant de chariots à provisions) jusqu'en janvier 2012 et, de 2001 à 2005, consultant en gestion à la Caisse de dépôt et placement du Québec (placements). De 1992 à 2000, il a été vice-président principal et chef de la direction financière du Groupe Vidéotron Ltée (télécommunications)².



Alain Michel

Âge : 63 ans¹
(Québec) Canada
Administrateur depuis mai 2005
Indépendant

Conseil/comité(s) :			Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ³ :		
Membre :					Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	12 sur 12	100 %			2011	91 539	
• Comité de vérification	9 sur 9	100 %			2010	88 750	
• Comité de mise en candidature et de gouvernance	3 sur 4	75 %					
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	
2011	—	30 888	30 888	300 231			
2010	4 000	22 676	26 676	380 400	5,66	212 000	

- 1) Âge en date de l'assemblée.
- 2) M. Michel a été administrateur de Cable Satisfaction International Inc., société qui, en juillet 2003, a demandé la protection en vertu de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies. Le plan d'arrangement et de réorganisation proposé par Cable Satisfaction International Inc. a été approuvé à l'unanimité à l'assemblée des créanciers de la société tenue le 16 mars 2004 et a été homologué par la Cour supérieure du Québec le 19 mars 2004.
- 3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.
- 4) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 5) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Geoff Molson

M. Molson est président et chef de la direction du Club de hockey Canadien inc., d'evenko et du Centre Bell depuis 2009. De 2006 à 2009, M. Molson a agi à titre de vice-président, Marketing de Molson (société de brasserie) au Canada. Il a occupé différentes autres fonctions pour Molson aux États-Unis et au Canada, dont celles de vice-président, Ventes et marketing et de vice-président, Qualité et développement de la distribution chez Molson USA. Il représente actuellement MCBC à titre d'ambassadeur, en qualité de représentant de la famille Molson dans les secteurs clés de l'entreprise.

Outre la fondation de la famille Molson visant à appuyer des initiatives philanthropiques partout au Canada, M. Molson siège au conseil d'administration de la Fondation de l'Hôpital St. Mary's et de la Fondation des Canadiens de Montréal pour l'enfance et participe activement à bon nombre d'importantes initiatives communautaires à l'échelle du Canada. M. Molson est également membre du conseil d'administration de Res Publica et de Molson Coors Brewing Company et membre du conseil des gouverneurs de la Ligue nationale de hockey.



Geoff Molson

Âge : 41 ans¹
(Québec) Canada
Administrateur depuis -
Indépendant

- 1) Âge en date de l'assemblée.
- 2) M. Molson est un nouveau candidat proposé en vue de son élection au conseil de la Société.
- 3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.
- 4) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 5) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) ² :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ³ :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
-		- %		2011	-	
				2010	-	
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
2011	-	-	-	-	-	212 000
2010	-	-	-	-	-	

Patrick Palerme

M. Palerme est actuellement directeur général, Amérique du Nord de Global Change Leaders. Il est président du conseil d'administration de la Fondation du Centre jeunesse de Montréal et membre du conseil d'administration de la Fondation Québec Jeunes.

M. Palerme a été président et chef de la direction de GE Capital Canada (solutions de financement commercial) de 2005 à 2010. Auparavant, M. Palerme a été chef de l'exploitation de GE Capital Solutions Canada (de 2001 à 2004) et chef des finances de GE Commercial Equipment Financing Canada (de 1993 à 2001).



Patrick Palerme

Âge : 54 ans¹
(Québec) Canada
Administrateur depuis
le 10 mai 2011
Indépendant

- 1) *Âge en date de l'assemblée.*
- 2) *M. Palerme a été nommé administrateur et est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 10 mai 2011.*
- 3) *Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.*
- 4) *Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.*
- 5) *Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.*

Conseil/comité(s) :	Présences ² :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ³ :			
			Année	Valeur (\$)		
Membre :						
• Conseil d'administration	8 sur 8	100 %	2011	47 979		
• Comité de mise en candidature et de gouvernance	2 sur 2	100 %	2010	–		
Titres détenus⁴ :						
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
2011	–	4 762	4 762	46 287	0,87	212 000
2010	–	–	–	–		

James Pantelidis

M. Pantelidis est président du conseil d'administration et membre du comité d'audit, du comité de placements et du comité de rémunération et de gouvernance d'EnerCare Ltd. (chauffage), président du conseil et membre du comité d'audit et du comité d'approvisionnement (président) de Parkland Fuel Corporation (industrie de l'énergie en aval), 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) et membre du conseil d'administration, du comité d'audit et du comité des ressources humaines et de la rémunération (président) d'Equinox Minerals Limited (mines).

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)².



James Pantelidis

Âge : 66 ans¹
(Ontario) Canada
Administrateur depuis mai 2004
Indépendant

- 1) Âge en date de l'assemblée.
- 2) M. Pantelidis a fait un placement de capitaux d'investissement 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.
- 3) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.
- 4) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 5) En outre, la fille et le fils de M. Pantelidis détiennent chacun 100 actions ordinaires additionnelles.
- 6) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ³ :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	12 sur 12	100 %		2011	83 209	
• Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)	5 sur 5	100 %		2010	79 250	
• Comité de développement	–	–				
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
2011	5 200	27 930	33 130	322 024	6,08	212 000
2010	5 200	20 462	25 662	365 940		

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 du Groupe BMTC inc. (meubles et appareils ménagers), membre du conseil d'administration d'Essilor Canada Ltd. (produits optiques ophtalmiques) et du Groupe ADF inc. (conception, ingénierie, fabrication et installation de charpentes complexes en acier). M. Paré est aussi secrétaire, membre du conseil d'administration et membre du comité exécutif de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal, et membre du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés, section du Québec.



Robert Paré

Âge : 57 ans¹
(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 » à la page 23 de la présente circulaire.
- 3) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 4) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer 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'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ² :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration (vice-président du conseil)	12 sur 12	100 %	2011	85 029		
• Comité des ressources humaines et de la rémunération (président)	5 sur 5	100 %	2010	74 250		
• Comité de mise en candidature et de gouvernance	4 sur 4	100 %				
Titres détenus³ :						
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
2011	30 000	16 140	46 140	448 481	8,46	212 000
2010	20 000	8 491	28 491	406 282		

Jean-Roch Vachon

M. Vachon est membre du conseil d'administration du Groupe St-Hubert inc. (alimentation) et président du conseil d'administration d'Investissements J.R.V. (société de portefeuille). De 2001 à 2009, il a été président du conseil de La Madeleine Holdings (service alimentaire aux États-Unis), de 1996 à 1999, il a été président du conseil du Groupe Cantrex inc. (meubles et électronique) et de 1990 à 1996, il a été président du conseil et chef de la direction de Smitty's Super Valu Inc. (commerce de détail).



Jean-Roch Vachon

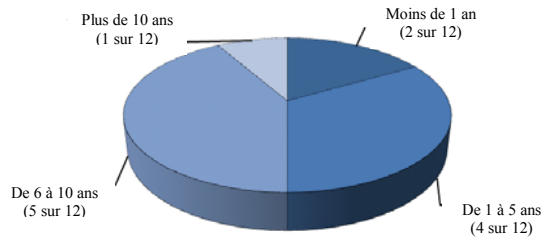
Âge : 68 ans¹
(Québec) Canada
Administrateur depuis mai 2006
Indépendant

- 1) Age en date de l'assemblée.
- 2) Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs » à la page 23 de la présente circulaire.
- 3) Au 25 décembre 2011 ou au 26 décembre 2010, selon le cas.
- 4) Aux termes des lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs, chaque administrateur qui n'est pas un employé est tenu d'acquiescer des actions ordinaires et/ou des UAD ayant une valeur globale d'au moins quatre (4) fois sa provision sur honoraires annuels en espèces à titre d'administrateur. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.

Conseil/comité(s) :		Présences :		Valeur totale de la rémunération reçue à titre d'administrateur ² :		
Membre :				Année	Valeur (\$)	
• Conseil d'administration	12 sur 12	100 %	2011	89 409		
• Comité de vérification	9 sur 9	100 %	2010	83 750		
• Comité de développement (président)	–	–				
Titres détenus ³ :						
Exercice	Actions ordinaires (nombre)	UAD (nombre)	Actions ordinaires et UAD au total (nombre)	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (\$)	Valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD (multiplicateur de la provision sur honoraires annuels)	Minimum requis (délai de 5 ans) (\$) ⁴
2011	10 000	29 779	39 779	386 652		
2010	10 000	21 747	31 747	452 712	7,30	212 000

Durée du mandat des administrateurs

Le diagramme suivant indique le nombre d'années d'ancienneté des administrateurs actuels (sauf M. Dutton) au sein du conseil de la Société au 15 mars 2012 :



La moyenne d'ancienneté au sein du conseil de la Société est de 6,083 ans.

Grille de compétences

Le tableau suivant présente certaines des compétences actuelles et des autres facteurs examinés en vue de faire partie de la grille de compétences utilisée par le comité de mise en candidature et de gouvernance, et indique chaque candidat à l'élection au conseil d'administration qui possède 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 au 31/12/2011	Genre (H/F)
	Gestion de risques	Transactions	Produits financiers et dérivés	Audit financier						Quincaillerie/Detail	Publicité	Immobilier	Technologie de l'information					
Suzanne Blanchet	X	X			X		X	X	X		X			X	Indépendante	QC	54	F
Réal Brunet	X	X	X	X	X		X	X						X	Indépendant	QC	61	H
Louise Caya	X			X	X		X			X					Non indépendant	QC	46	F
Robert Dutton, chef de la direction	X	X					X	X	X	X				X	Non indépendant	QC	56	H
Richard Fortin	X	X			X		X	X	X					X	Indépendant	QC	63	H
Jean-Guy Hébert	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X			Non indépendant	QC	65	H
Alain Michel	X	X	X	X	X		X							X	Indépendant	QC	62	H
Geoff Molson	X	X					X				X			X	Indépendant	QC	41	H
Patrick Palerme	X	X	X	X	X		X	X				X		X	Indépendant	QC	54	H
James Pantelidis	X	X			X		X	X		X		X	X	X	Indépendant	ON	66	H
Robert Paré	X	X				X	X			X				X	Indépendant	QC	57	H
Jean-Roch Vachon	X	X		X			X	X		X		X		X	Indépendant	QC	67	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 de la Société et à ses comités, compte tenu des risques et des responsabilités associés au fait d'être un administrateur efficace.

Le président du conseil (« **président du conseil** ») a droit à une rémunération annuelle de 250 000 \$ et n'a droit à aucune autre rémunération. Depuis 2009, la politique de la Société consiste à verser à chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Société (autre que le président du conseil) un montant annuel de 40 000 \$ en espèces ou en UAD, de 13 000 \$ en UAD et un jeton de présence de 1 500 \$ pour chaque réunion du conseil d'administration et des comités du conseil à laquelle il assiste (750 \$ pour une participation téléphonique). Chaque président d'un comité du conseil d'administration est également fondé à recevoir un montant additionnel de 5 000 \$ par année, à l'exception du président du comité de vérification, qui est fondé à recevoir un montant additionnel de 10 000 \$ par année; de plus, chaque membre d'un comité est fondé à recevoir une rémunération forfaitaire annuelle de 2 500 \$, à l'exception des membres du comité de vérification, qui sont fondés à recevoir 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 :

Nom de l'administrateur ¹	Honoraires gagnés			Dividendes	Total			Rémunération versée en espèces
	Provision sur honoraires en espèces des administrateurs et du président du conseil et du vice-président du conseil ³	Provision sur honoraires en espèces des présidents de comité	Jetons de présence des administrateurs ⁸		Rémunération en UAD			
	(\$)	(\$)	(\$)		(nombre) ⁹	(\$)	(%)	
Suzanne Blanchet ²	35 069	-	13 500	181	4 830	48 750	100	-
Réal Brunet	54 000	6 319	25 500	424	7 821	86 243	100	-
Louise Caya	55 500	-	14 250	2 766	6 524	72 516	100	-
Richard Fortin	59 500	-	28 500	1 755	8 054	89 755	100	-
Jean Gaulin ⁴	250 000	-	-	-	-	-	-	250 000
Jean-Guy Hébert	55 500	-	13 500	1 745	3 849	42 745	59	28 000
J. Spencer Lanthier ⁵	19 511	3 681	8 250	3 342	2 601	34 784	100	-
Alain Michel	59 500	-	28 500	3 539	8 212	91 539	100	-
Patrick Palerme ⁶	35 069	-	12 750	160	4 762	47 979	100	-
James Pantelidis	55 500	5 000	19 500	3 209	7 468	83 209	100	-
Robert Paré ⁷	58 000	-	25 500	1 529	7 649	85 029	100	-
Jocelyn Tremblay	58 000	-	26 250	3 409	7 889	87 659	100	-
Jean-Roch Vachon	57 000	5 000	24 000	3 409	8 032	89 409	100	-
TOTAL	852 149	20 000	240 000	25 468	77 691	859 617	76	278 000

- 1) *M. Dutton ne reçoit aucune rémunération pour agir à titre d'administrateur de la Société. Des détails sur sa rémunération à titre de président et chef de la direction sont présentés dans le Tableau sommaire de la rémunération, à la page 78.*
- 2) *M^{me} Blanchet a été nommée administratrice et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis le 10 mai 2011.*
- 3) *40 000 \$ en espèces ou en UAD et 13 000 \$ en UAD, sauf pour Jean Gaulin, qui a reçu une somme en espèces de 250 000 \$. Cette colonne comprend également la provision sur honoraires annuels à titre de membre d'un comité.*
- 4) *M. Gaulin, qui est résident des États-Unis, ne peut bénéficier des avantages fiscaux du régime UAD. De plus, il a atteint l'actionnariat requis applicable au président du conseil indiqué sous la rubrique « Lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs » à la page 25 de la présente circulaire.*
- 5) *M. Lanthier a démissionné à titre de membre du conseil avec prise d'effet le 10 mai 2011 après avoir atteint l'âge de la retraite obligatoire, soit 70 ans, aux termes de la politique de retraite du conseil.*
- 6) *M. Palermo a été nommé administrateur et est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 10 mai 2011.*
- 7) *M. Paré a été nommé vice-président du conseil d'administration le 7 décembre 2011. Depuis le 1^{er} janvier 2012, il a droit à une rémunération annuelle de 50 000 \$ pour ses fonctions de vice-président du conseil d'administration, en plus de ses autres honoraires.*
- 8) *Des jetons de présence ont été versés à l'égard d'une (1) seule des deux (2) réunions du conseil d'administration tenue le 10 mai 2011.*
- 9) *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.*

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 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 rémunération forfaitaire 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 ou 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 10 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 25 décembre 2011.

Nom de l'administrateur ¹	UAD ³ (nombre)	Valeur des UAD ³ (\$)
Suzanne Blanchet ²	4 830	46 948
Réal Brunet	8 369	81 347
Louise Caya	24 214	235 360
Richard Fortin	17 946	174 435
Jean Gaulin ⁴	-	-
Jean-Guy Hébert	15 074	146 519
Alain Michel	30 888	300 231
Patrick Palerme ⁵	4 762	46 287
James Pantelidis	27 930	271 480
Robert Paré	16 140	156 881
Jocelyn Tremblay	29 772	289 384
Jean-Roch Vachon	29 779	289 452

- 1) *M. Dutton ne reçoit aucune rémunération pour agir à titre d'administrateur de la Société.*
- 2) *M^{me} Blanchet a été nommée administratrice et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis le 10 mai 2011.*
- 3) *Information sur les unités détenues par les administrateurs aux termes du régime UAD en date du 25 décembre 2011. 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. Voir aussi la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés – Attributions en cours » pour obtenir plus d'information sur les attributions fondées sur des options et fondées sur des actions accordées à M. Dutton et le nombre de titres qu'il détient. 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 25 décembre 2011 (9,72 \$) multiplié par le nombre d'UAD.*
- 4) *M. Gaulin, qui est résident des États-Unis, ne peut bénéficier des avantages fiscaux du régime d'UAD. De plus, il a atteint l'actionariat requis applicable au président du conseil indiqué sous la rubrique « Rémunération des administrateurs – Lignes directrices en matière d'actionariat des administrateurs » de la présente circulaire.*
- 5) *M. Palerme a été nommé administrateur et est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 10 mai 2011.*

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 quatre (4) comités : le comité de vérification, le comité des ressources humaines et de la rémunération, le comité de mise en candidature et de gouvernance et le comité de développement. Les responsabilités et la composition des comités du conseil d'administration peuvent se résumer comme suit :



Réal Brunet
Président

Le comité de vérification

Le **comité de vérification** 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 déléguées au comité par le conseil d'administration. Les responsabilités du comité de vérification 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 de vérification 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, Alain Michel et Jean-Roch Vachon.

Tous les membres du comité de vérification 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 de vérification d'autres sociétés ouvertes. Plus précisément, i) Réal Brunet est titulaire d'un baccalauréat en commerce et était un associé du secteur de la révision et un associé conseil senior chez Ernst & Young depuis 1983 et membre du conseil d'administration de la section montréalaise de The Institute of Internal Auditors; ii) Richard Fortin a agi à titre de vice-président exécutif et chef de la direction financière d'Alimentation Couche-Tard inc., de 1999 à 2008, et il a été président du conseil d'administration de cette société jusqu'en septembre 2011; iii) Alain Michel est titulaire d'une maîtrise en commerce et il a été premier vice-président et chef de la direction financière de Groupe Vidéotron Ltée; 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.



Richard Fortin



Alain Michel



Jean-Roch Vachon

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 hauts dirigeants et aux autres employés clés de la Société, iii) recommander au conseil un plan de développement et de relève des hauts dirigeants 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 MM. Robert Paré, Richard Fortin et Jocelyn Tremblay et M^{me} Suzanne Blanchet. M. Tremblay, qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire aux termes de la politique de retraite du conseil, soit 70 ans, prendra sa retraite à la levée de l'assemblée.

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 et membre du comité de rémunération et de gouvernance d'EnerCare Ltd. (chauffage), membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines et de rémunération de l'Industrielle Alliance, Assurance et services financiers inc., membre du conseil d'administration et président du comité des ressources humaines et de la rémunération d'Equinox Minerals Limited et président du conseil de Parkland Fuel Corporation. De 2002 à 2006, M. Pantelidis a été membre du conseil



James Pantelidis
Président



Suzanne Blanchet



Richard Fortin



Robert Paré



Jocelyn Tremblay

d'administration de Fishercast Global Corporation (moulage sous pression) et a agi à titre de président du conseil et de chef de la direction 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). 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. 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 a été président du conseil d'Alimentation Couche Tard inc., société cotée en bourse, 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 du conseil d'administration de Transcontinental Inc. et membre du conseil d'administration 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. (cabinet d'avocats), membre du conseil d'administration du Groupe BMTC Inc., d'Essilor Canada Ltd. et du Groupe ADF inc. M. Paré est aussi secrétaire, membre du conseil d'administration et membre du comité exécutif de la Fondation de l'Institut de cardiologie de Montréal, et membre du conseil d'administration de l'Institut des administrateurs de sociétés, section du Québec. 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. Jocelyn Tremblay – M. Tremblay est membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines et de la rémunération du Groupe St Hubert Inc., membre du conseil d'administration et du comité des ressources humaines d'Industries Lassonde Inc. et membre du conseil d'administration de Laboratoire Oméga Ltée. De 2006 à 2008, M. Tremblay a été président et chef de la direction de Vins Arista inc. et, de 1986 à 1998, il a exercé les fonctions de président et chef de la direction de la Société des Alcools du Québec. Grâce à son expérience considérable des postes de haute direction, notamment en raison de ses fonctions de haute direction à la Société des Alcools du Québec, M. Tremblay 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 également acquis de l'expérience dans différents secteurs ayant trait aux questions liées aux ressources humaines et à la rémunération grâce à son expérience à titre de membre du conseil siégeant à des comités des ressources humaines et de rémunération.

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 leurs présidents respectifs 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, dirigeants 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 liées 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. Jean Gaulin et compte cinq (5) administrateurs externes, lesquels sont tous indépendants. Outre M. Gaulin, les autres membres du comité sont actuellement MM. Alain Michel, Robert Paré, Patrick Palerme et Jocelyn Tremblay.

M. Gaulin, président du comité de mise en candidature et de gouvernance, prendra sa retraite à la levée de l'assemblée. M. Tremblay, qui a atteint l'âge de la retraite obligatoire, soit 70 ans aux termes de la politique de retraite du conseil, prendra également sa retraite à la levée de l'assemblée.



Jean Gaulin
Président



Alain Michel



Patrick Palerme



Robert Paré



Jocelyn Tremblay

Le comité de développement

Le **comité de développement** a pour mandat général d'assister le conseil d'administration dans l'élaboration d'une approche de la Société quant aux questions qui ont trait à l'immobilier. Les responsabilités du comité incluent, entre autres, ce qui suit : i) analyser les opportunités d'investissements ayant trait à l'immobilier soumises par la direction, plus spécifiquement quant à l'acquisition, la location ou la construction de nouveaux magasins afin d'ajouter au réseau de magasins de la Société lorsque l'investissement total est en excès de 20 millions \$, ii) recommander et faire approuver par le conseil d'administration les investissements sur lesquels portent l'analyse du comité, iii) assurer le suivi de l'évolution financière (notamment la révision des budgets et états financiers comparatifs) des sites immobiliers et iv) recommander et faire approuver par le conseil, de temps à autre, un plan de développement immobilier.

Le comité de développement est actuellement présidé par M. Jean-Roch Vachon et compte quatre (4) membres, dont deux sont non indépendants. Outre M. Vachon, les autres membres du comité sont actuellement M^{me} Louise Caya, M. Jean-Guy Hébert et M. James Pantelidis.



Jean-Roch Vachon
Président



Louise Caya



Jean-Guy Hébert



James Pantelidis

Analyse de la rémunération

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

Chers actionnaires de RONA,

Dans un esprit de communication ouverte, je vous invite encore une fois, au nom du conseil, à examiner en détail les programmes de rémunération de RONA et ainsi mieux comprendre de quelle façon le conseil prend ses décisions concernant les régimes de rémunération des membres de la haute direction et les attributions à leur intention. L'analyse de la rémunération est au nombre des outils de communication dont nous disposons pour communiquer avec les actionnaires, les groupes consultatifs d'actionnaires et les analystes du secteur et nous permettre de divulguer en termes clairs quel est le lien entre la rémunération des membres de la haute direction et le plan d'affaires stratégique de RONA, le rendement de la Société, le rendement individuel et vos intérêts à vous.

Comme vous le savez déjà, notre équipe de haute direction a la responsabilité de réaliser les objectifs d'entreprise que nous fixons chaque année. Au cours de 2011, nous avons continué de subir les contrecoups de la lente reprise économique des dernières années. Notre rendement financier a atteint les objectifs fixés pour le second semestre de 2011, en raison de l'adoption de mesures importantes de contrôle des coûts et de l'optimisation de notre structure du capital. Néanmoins, nous n'avons pas atteint les objectifs globaux liés au rendement financier pour l'exercice.

Les résultats d'entreprise de 2011 auront les incidences suivantes sur la rémunération des membres de la haute direction :

- Les paiements aux termes du régime d'intéressement à court terme (« RICT ») seront défavorablement touchés.
- Les attributions au terme du régime d'intéressement à long terme (« RILT ») seront défavorablement touchés en raison du rendement relatif 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 (défini ci-dessous) en 2009, en 2010 et en 2011.
- Le recul du cours de l'action continue de se faire sentir sur le rendement pour les actionnaires et la valeur des options d'achat d'actions. L'ensemble des octrois d'options faits depuis 2003 n'ont aucune valeur à l'heure actuelle.

Vous pouvez en apprendre davantage sur les principes clés qui orientent notre approche et nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction aux rubriques appropriées de l'analyse de la rémunération de 2011. Nos principes clés n'ont pas changé depuis l'année dernière et nous continuons de les appliquer chez RONA 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 2011, 59 % de la rémunération cible de notre président et chef de la direction et 46 % de celle des autres membres de la haute direction visés étaient à risque.

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. Les paiements aux termes du RICT et du RILT sont assujettis à une politique de récupération dans l'éventualité d'un redressement financier.

Nous évaluons et gérons le risque associé à la rémunération : Nos programmes de rémunération découragent la prise de risques excessifs; d'abord, en nous assurant que la composition de la rémunération est équilibrée entre les espèces et les actions et entre les incitatifs annuels et les incitatifs à long terme, ensuite, en établissant un lien entre la rémunération au rendement et l'équilibre entre des objectifs qualitatifs et quantitatifs, y compris des mesures financières internes et des mesures d'exploitation ainsi que le rendement relatif par rapport à notre groupe de pairs.

Nous continuons de gérer et de surveiller la rémunération des membres de la haute direction conformément à nos stratégies d'entreprise, à l'évolution des tendances du marché et aux pratiques exemplaires au sein de notre industrie. De ce fait, le comité des ressources humaines et de la rémunération a récemment approuvé des modifications importantes des indicateurs de rendement utilisés dans nos régimes d'intéressement. Afin de tenir compte de l'importance accrue accordée au rendement du capital investi dans les décisions financières et opérationnelles, cet indicateur a été ajouté au RICT et remplacera l'indicateur actuel au moment de calculer le rendement relatif de la Société dans le cadre de l'attribution des UAR. Nous sommes d'avis que cette modification permettra de nous aligner davantage sur les intérêts des actionnaires.

Nous envisageons l'année 2012 avec intérêt et enthousiasme. Notre plan d'affaires 2012 a pour thème *Nouvelles réalités, nouvelles solutions* et son objectif est de nous rapprocher de notre clientèle. Ce plan d'affaires est l'aboutissement de notre analyse et de notre compréhension des comportements et des besoins des consommateurs canadiens et se fonde sur le succès de nos projets pilotes où nous avons mis à l'essai de nouveaux concepts de magasins de détail dans différentes collectivités et villes au cours de l'année 2011.

Nous débutons l'année 2012 fort d'une direction renouvelée. La nouvelle équipe de haute direction, dirigée par le président et chef de la direction, Robert Dutton, a la responsabilité de mettre en œuvre notre plan d'affaires 2012 qui vise à redéfinir l'expérience client dans notre secteur et à augmenter le rendement du capital investi.

Des changements au sein de notre direction ont commencé l'année dernière avec la nomination de Luc Rodier à titre de premier vice-président, Détail et de Dominique Boies à titre de premier vice-président et chef de la direction financière.

D'autres changements sont survenus plus tôt cette année lorsque RONA a annoncé la transition de Claude Bernier et de Normand Dumont, deux piliers de longue date de notre comité de direction. Karim Salabi assumera le poste de premier vice-président, Marketing et innovations-clients quand M. Bernier prendra sa retraite. Manon Bouchard a été nommée première vice-présidente, Commercialisation en raison de la transition de M. Dumont vers un nouveau poste, soit celui de vice-président, Développement durable, plus tard en 2012.

En 2012, nous reconnaissons, par le passage du flambeau à cette nouvelle équipe de direction renouvelée, l'efficacité de notre processus de planification de la relève de la haute direction, puisque la plupart des membres de l'équipe nouvellement nommés ont gravi les échelons de RONA, ce qui témoigne des efforts que nous avons déployés pour façonner les gens de talent au sein de notre entreprise. Nous sommes convaincus que nous avons mis les bonnes personnes à la bonne place pour mener à terme le plan *Nouvelles réalités, nouvelles solutions*.

Nous espérons que vous continuerez à suivre notre progrès au moment du lancement de notre plan *Nouvelles réalités, nouvelles solutions* dans le secteur de détail canadien et auprès de nos précieux clients.

Veuillez recevoir mes sincères salutations.

(signé)

Jim Pantelidis
Président du comité des ressources humaines et de la rémunération, RONA

Notre programme de rémunération des membres de la haute direction

Membres de la haute direction visés de la Société

L'analyse de la rémunération décrit le programme de rémunération pour l'exercice terminé le 25 décembre 2011 à l'intention des « membres de la haute direction visés » de la Société, à savoir le président et chef de la direction, le premier vice-président et chef de la direction financière (ou les personnes qui ont occupé une fonction semblable pendant une partie du plus récent exercice terminé) et les trois autres membres de la haute direction les mieux rémunérés, comme il est indiqué ci-dessous :

Robert Dutton Président et chef de la direction
Dominique Boies Premier vice-président et chef de la direction financière
Claude Bernier Premier vice-président, Marketing et innovations-clients
Normand Dumont Premier vice-président, Commercialisation
Michael Storfer Vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble
Claude Guévin Ancien premier vice-président et chef de la direction financière
Marie-Claude Lalonde Vice-présidente et contrôleur corporatif

M. Claude Guévin, ancien premier vice-président et chef de la direction financière, a quitté la Société le 3 juin 2011. Du 2 mai 2011 jusqu'à la nomination de M. Dominique Boies au poste de vice-président et chef de la direction financière le 12 septembre 2011, M^{me} Marie-Claude Lalonde, vice-présidente et contrôleur corporatif de la Société, s'est occupée de la gestion financière de la Société pendant l'intérim.

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.

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



Robert Dutton
Président et chef de la direction



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



Claude Bernier
Premier vice-président Marketing et innovations-clients



Normand Dumont
Premier vice-président Commercialisation



Michael Storfer
Vice-président Marché commercial et professionnel et président de Noble

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, 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 »)	<p>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</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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 Recompenser la réalisation des objectifs de rendement globaux de la Société établis en fonction du bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle (« BAI ») Récompenser la réalisation d'objectifs de rendement de l'unité d'exploitation établis en fonction d'objectifs financiers (par exemple, les ventes, la marge, le bénéfice, la réduction des dépenses ou des stocks) ou la réalisation du plan d'affaires Reconnaître les contributions individuelles à des initiatives ou à des projets particuliers ou d'autres mesures qualitatives et quantitatives
Régimes d'intéressement à long terme (« RILT »)	Incentifs 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	Encourager les membres de la haute direction à atteindre des objectifs qui sont conformes aux objectifs à long terme de RONA
Unités d'actions liées au rendement	Les octrois d'unités d'actions varient selon les contributions individuelles et sont acquis à la fin d'une période de trois ans; ils sont établis en fonction du rendement de l'actif net de la Société par rapport à celui des sociétés comprises dans le groupe de pairs	Encourager les membres de la haute direction à atteindre des cibles de rendement en s'appuyant sur la capacité de la Société de générer un bénéfice et de le maximiser au moyen de l'actif dont elle dispose, par rapport à ses pairs
Options d'achat d'actions	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

Régimes de retraite

Régime à cotisations définies (membres de la haute direction visés, sauf le 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)

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 supplémentaire prévoyant une cotisation annuelle en sus du régime de base fondée sur le salaire et des incitatifs payés aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme

Régime à prestations définies (président et chef de la direction seulement)

Cotisation annuelle requise pour procurer un revenu de retraite sous forme de rente viagère

Offrir au chef de la direction un revenu sous la forme d'une rente viagère

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

Prestations de santé et autres avantages sociaux et avantages indirects

Régimes d'assurance santé, d'assurance dentaire, d'assurance vie et d'assurance invalidité

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

Automobile, examen médical et planification financière

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 marché et ajusté en fonction de la réalisation d'objectifs de rendement particuliers, comme il est indiqué ci-dessous :

- le salaire de base est ajusté à la hausse ou à la baisse par rapport à la médiane du marché 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'UAR 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 d'UAR 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.

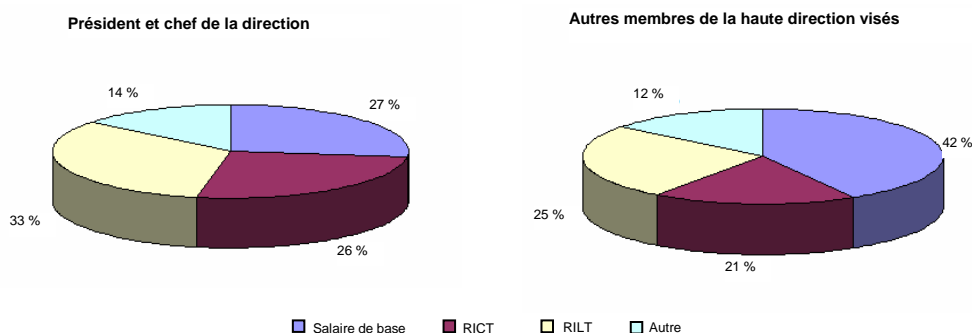
Composition de la rémunération

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 du 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 du 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.

Composition des éléments de la rémunération

Les chiffres présentés dans les diagrammes indiquent la composition cible, non la composition réelle.



Résumé des indicateurs 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 comprend trois indicateurs de rendement.

- *Les objectifs globaux en matière de bénéfice de l'entreprise*, qui visent l'augmentation du bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle (« BAI »).
- *Les objectifs de l'unité d'exploitation ou sectoriels*, qui visent la réalisation de divers objectifs de rendement, comme les ventes, la marge, les stocks, les synergies, les dépenses, 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 contrôle des dépenses ou 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 de la Société de la manière suivante :

- Les UAR sont acquises à la fin d'une période de trois ans si la Société atteint certains niveaux cibles de rendement de l'actif net 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 58.
- 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 leur 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 implicite du rendement total absolu pour l'actionnaire.

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 du dernier exercice, le comité des ressources humaines et de la rémunération a recommandé que les modifications suivantes soient apportées à la rémunération des membres de la haute direction :

- maintenir la pratique d'attribution d'incitatifs à long terme des exercices précédents selon un ratio de 3:1 entre les UAR et les options d'achat d'actions, ce qui pondère davantage les UAR, qui sont assujetties à des critères d'acquisition liés au rendement, et réduit la proportion des options d'achat d'actions, dont l'acquisition est fondée sur l'écoulement du temps;
- la réduction de la pondération relative des objectifs individuels aux termes du RICT, qui est ramenée à 10 % au maximum, et l'augmentation de la valeur attribuée aux objectifs d'entreprise et/ou aux objectifs sectoriels, qui sont mesurés en fonction de cibles financières ou d'objectifs d'exploitation clairement définis;
- la normalisation des contrats d'emploi de l'ensemble des membres de la haute direction (à l'exception des membres de la haute direction visés). Se reporter aux pages 62 à 64 pour obtenir une description des contrats d'emploi des membres de la haute direction visés;
- la modification de la politique de récupération (qui entrera en vigueur en 2012) permettant à la Société de demander le remboursement de la totalité ou d'une tranche de toute rémunération incitative annuelle et à long terme attribuée ou le profit réalisé à l'exercice des options.

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 sont pas négociés individuellement avec les membres de la haute direction et ne prévoient pas de garanties sur plusieurs années;
- à l'avenir, tous les contrats d'emploi exigeront un changement de contrôle et une cessation d'emploi ou un congédiement déguisé de l'initiative de la Société, soit une « double condition », pour donner lieu au paiement de l'indemnité de cessation d'emploi. Le président et chef de la direction actuel, M. Dutton, a volontairement accepté d'inclure une disposition prévoyant une double condition en cas de changement de contrôle dans son contrat d'emploi actuel;
- les indemnités de cessation d'emploi ne sont pas excessives (veuillez vous reporter aux pages 62 à 64 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, lesquels ne seront pas modifiés ou annulés; de plus, les primes sont assujetties à des plafonds;

Lors de sa première réunion de 2012, le comité des ressources humaines et de la rémunération a recommandé d'apporter les modifications suivantes à la rémunération des membres de la haute direction :

- *Ajout de l'indicateur Rendement du capital investi aux termes du RICT comme l'un des indicateurs de rendement (représentant 15 % de la prime cible)*
- *Adoption du critère Rendement du capital investi comme le seul critère de rendement aux fins de l'acquisition des UAR (en remplacement du critère Rendement de l'actif net)*

Ces modifications reflètent l'importance accrue accordée au Rendement du capital investi dans les décisions financières et opérationnelles, et permettront davantage l'alignement sur les intérêts des actionnaires.

- les calculs aux fins des régimes de retraite à l'intention des membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction tiennent compte de la prime réelle (plutôt que de la prime cible), qui est plafonnée (à la cible) et excluent les attributions fondées sur des actions liées au rendement; dans le cas du 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 moindre de 50 000 \$ ou de 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 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; et
- les lignes directrices en matière d'actionariat prévoient le maintien d'un avoir minimum en actions afin d'aligner davantage 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 élabore actuellement un processus formel d'évaluation des risques liés à la rémunération en vue de son approbation par le comité des ressources humaines et de la rémunération en 2012. Dans le cadre de ce processus, la direction évaluera 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 et les régimes de retraite de la Société. La direction se verra demander de faire un rapport 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 et 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 ambitieux mais

réalisables en matière de BAI, 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 de RONA;

- les octrois cibles aux termes du RILT sont composés d'UAR, à raison de 75 %, et d'options d'achat d'actions, à raison de 25 %, ce qui met davantage l'accent sur l'attribution d'UAR, qui sont acquises uniquement si les critères ambitieux liés au rendement sur trois ans de RONA sont atteints;
- les attributions fondées sur des titres de capitaux propres sont acquises sur une période plus longue : trois ans dans le cas des UAR 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;
- en ce qui concerne les régimes de retraite, les calculs pour les membres de la haute direction visés autres que le président et chef de la direction utilisent la prime réelle (et sont plafonnés à la cible) tandis que dans le cas du président et chef de la direction, le régime de retraite comporte un plafonnement des années de service; et
- le comité des ressources humaines et de la rémunération supervise le programme et les politiques de rémunération de la Société en consultation avec Mercer, son conseiller en rémunération externe, et met à l'essai périodiquement avec Mercer 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, son conseiller en rémunération externe, 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 UAR), 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 de la Société acquises à la suite de l'exercice d'options d'achat d'actions ou de l'acquisition d'attributions d'UAR 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 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 UAR 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 sont entièrement atteints.

Les actions, les UAR, 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 ou 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 25 décembre 2011. Pour de plus amples renseignements, voir les pages 68 à 77.

Lignes directrices en matière d'actionnariat¹

Poste de haute direction ¹	Lignes directrices en matière d'actionnariat : multiplicateur du salaire	Situation au 25 décembre 2011
Robert Dutton Président et chef de la direction	3,0	Ligne directrice atteinte
Dominique Boies² Premier vice-président et chef de la direction financière	1,0	Ligne directrice non atteinte
Claude Bernier Premier vice-président, Marketing et innovations-clients	1,0	Ligne directrice atteinte
Normand Dumont Premier vice-président, Commercialisation	1,0	Ligne directrice atteinte
Claude Guévin Ancien premier vice-président et chef de la direction financière (jusqu'au 3 juin 2011)	1,0	Ligne directrice atteinte jusqu'à la date de départ de RONA

- 1) À titre de vice-présidents, M. Storfer et M^{me} Lalonde ne sont pas assujettis aux lignes directrices en matière d'actionnariat.
- 2) M. Dominique Boies a été nommé premier vice-président et chef de la direction financière le 12 septembre 2011. Par conséquent, il n'a pas encore atteint le seuil requis.

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, à compter de 2012, le conseil peut, 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 reçue 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 de la rémunération des membres de la haute direction

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

RONA utilise deux groupes de pairs différents : le premier groupe 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 sert à l'étalonnage du rendement de la Société en ce qui concerne l'acquisition d'UAR. Le second groupe de pairs reflète l'éventail plus large de possibilités de placement s'offrant aux actionnaires au sein des secteurs généraux dans lesquels RONA exerce ses activités et permet de mieux aligner les intérêts des membres de la haute direction sur ceux des actionnaires. Veuillez vous reporter à la page 58 pour obtenir une description détaillée du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement utilisé pour l'acquisition d'UAR.

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

Le groupe de pairs utilisé pour comparer la rémunération des membres de la haute direction de la Société a été examiné et mis à jour en 2009 pour mieux tenir compte du marché au sein duquel RONA livre concurrence pour recruter des dirigeants de talent. Le groupe de pairs est composé de grandes sociétés canadiennes de commerce de détail de taille semblable à celle de RONA. Les revenus annuels ont servi de premier point de référence pour mesurer la taille des sociétés homologues; toutefois, d'autres éléments comme l'actif total et la capitalisation boursière ont aussi été pris en considération. Le groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération est présenté ci-dessous.

Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction visés

Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction visés

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Alimentation Couche-Tard • Canadian Tire • Empire Company • Groupe Forzani (acquis depuis par Canadian Tire) • Groupe Jean Coutu • Metro | <ul style="list-style-type: none"> • North West Company • Reitmans Canada • Sears Canada • Shoppers Drug Mart • Tim Hortons • Uni-Sélect |
|---|--|

Millions \$¹

Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage de la rémunération des membres de la haute direction visés	Ventes les plus récentes	Actif total le plus récent	Capitalisation boursière
75 ^e percentile	10 640 \$	5 358 \$	5 184 \$
<i>Médiane</i>	<i>3 762 \$</i>	<i>2 496 \$</i>	<i>2 053 \$</i>
25 ^e percentile	1 449 \$	791 \$	1 192 \$

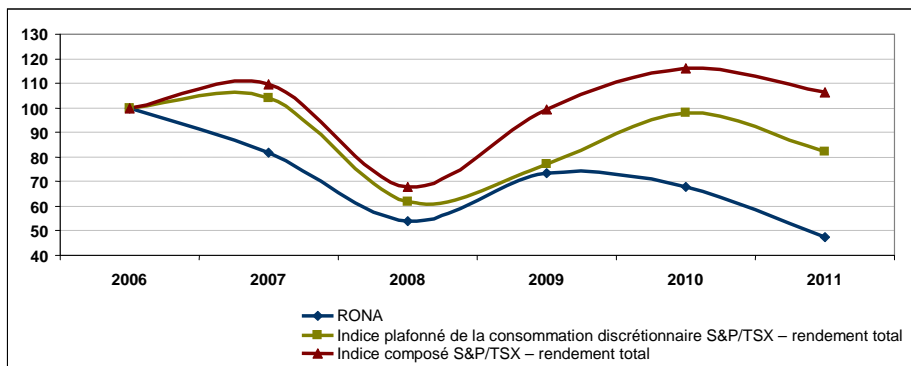
1) Dans le cas de chaque société, les données sur les revenus se rapportent à la période de 12 mois la plus récente et, sur l'actif, au trimestre le plus récent pour lequel des données sont disponibles; la capitalisation boursière est en date du 31 octobre 2011. La capitalisation boursière est fondée sur le cours de clôture en fin de mois multipliée 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 : 2007 à 2011

Le graphique suivant compare le rendement total pour l'actionnaire (« RTA ») cumulatif d'un placement de 100 \$ dans les actions ordinaires de RONA du 31 décembre 2006 au 25 décembre 2011 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 (graphique)



Comparaison du rendement total de RONA avec les indices S&P (tableau)

	Exercices terminés les ¹					
	31 déc. 2006	30 déc. 2007	28 déc. 2008	27 déc. 2009	26 déc. 2010	25 déc. 2011
La Société	100,00 \$	81,81 \$	53,76 \$	73,24 \$	67,90 \$	47,27 \$
Indice plafonné de la consommation discrétionnaire S&P/TSX – rendement total	100,00 \$	104,08 \$	61,82 \$	76,89 \$	97,93 \$	82,06 \$
Indice composé S&P/TSX – rendement total	100,00 \$	109,74 \$	67,93 \$	99,32 \$	116,22 \$	106,29 \$

1) Le tableau présente le RTA cumulatif à compter du 31 décembre 2006.

Rémunération, rendement de la Société et rendement de l'action : 2007 à 2011

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 les programmes 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 tableau ci-dessous indique la variation du RTA, de la rémunération en espèces et de la rémunération totale (selon le tableau sommaire de la rémunération).

Évolution de la rémunération totale des membres de la haute direction visés¹ : 2007 à 2011

Exercice	2007	2008	2009	2010 ²	2011 ³
Rendement de la Société – RTA					
Variation du RTA par rapport à l'exercice précédent	-18,2 %	-34,3 %	36,2 %	-7,3 %	-33,9 %
Rémunération					
Rémunération en espèces (salaire de base + prime aux termes du RICT)	1 907 424 \$	2 263 984 \$	2 335 680 \$	3 568 538 \$	2 364 291 \$
Variation par rapport à l'exercice précédent	-12,5 %	18,7 %	3,2 %	52,8 %	-33,7 %
Rémunération totale	4 619 921 \$	4 461 131 \$	6 064 153 \$	7 796 503 \$	5 231 318 \$
Variation par rapport à l'exercice précédent	-9,9 %	-3,4 %	35,9 %	28,6 %	-32,9 %

- 1) Selon les renseignements indiqués dans la circulaire de sollicitation de procurations de la direction de l'exercice précédent.
- 2) Pour les besoins du présent tableau, les valeurs de la rémunération ne comprennent pas la rémunération versée à M. Dandoy pour l'exercice 2010.
- 3) Pour les besoins du présent tableau, les valeurs de la rémunération ne comprennent pas la rémunération versée à M^{me} Lalonde pour l'exercice 2011 ni l'indemnité de cessation d'emploi réelle totale versée à M. Guévin au moment de son départ de RONA le 3 juin 2011.

Sur la période de cinq exercices, la variation du RTA par rapport à l'exercice antérieur est négative pour quatre exercices sur cinq, la baisse totalisant 53 %. Des récents changements apportés au groupe de membres de la haute direction visés, à la fois en 2010 et en 2011, rendent les comparaisons d'une année à l'autre entre la rémunération totale et le rendement total pour les actionnaires difficiles et possiblement trompeuses. Même si l'ensemble de la rémunération totale est plus élevé en 2011 qu'en 2007, il a fluctué pendant cette période de cinq ans et n'a pas toujours suivi la tendance du rendement total pour les actionnaires. Cette situation est attribuable à plusieurs facteurs, dont les principaux sont les suivants :

- le salaire de base et les autres avantages, comme les prestations de retraite, sont structurés de manière à être concurrentiels par rapport au marché. Les ajustements du salaire de base au cours des cinq derniers exercices ont été principalement influencés par le marché de référence ou par l'ajout d'autres responsabilités à la suite de l'acquisition d'entreprises et d'autres initiatives en matière d'expansion qui ont été entreprises afin d'augmenter la valeur pour les actionnaires à long terme;

- des modifications ont été régulièrement apportées à la structure du RICT et à celle du RILT (par exemple, les cibles exprimées en pourcentage du salaire de base ont été augmentées en fonction des résultats de l'étalonnage et la formule de paiement aux termes du RICT a été modifiée en 2010) afin qu'elles demeurent concurrentielles;
- la valeur aux termes du RILT présentée dans le tableau sommaire de la rémunération est fondée sur la juste valeur à la date de l'octroi, plutôt que sur la valeur réelle. Le niveau des octrois a également été ajusté afin de refléter le rendement individuel ou de maintenir la rémunération totale à un niveau concurrentiel;
- les paiements aux termes du RICT en 2011 ont été inférieurs à ceux de l'année précédente en raison du fait que les résultats de l'objectif d'entreprise (c'est-à-dire BAI) étaient plus bas que le seuil de rendement minimal;
- les attributions aux termes du RILT en 2011 ont été inférieures à celles des deux dernières années.

Nous estimons qu'une analyse plus approfondie de la rémunération réelle sur la période de cinq exercices est nécessaire afin de mieux établir la correspondance entre la rémunération, le rendement de la Société et le rendement de l'action.

Bien que les mesures du rendement de RONA aux termes du RICT et du RILT (aux fins des UAR) ne soient pas directement liées au rendement total pour l'actionnaire de la Société, les indicateurs de rendement retenus produisent des résultats similaires en ce qui concerne la rémunération réelle. Les primes aux termes du RICT sont étroitement reliées à la réalisation d'objectifs en matière de bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle (« BAI »), tandis que les attributions d'UAR sont axées sur le rendement de RONA par rapport à celui de son groupe de pairs. Au cours des dernières années, RONA a établi des objectifs ambitieux en matière de croissance annuelle et de bénéfice qui ont eu une incidence sur les attributions aux termes du RICT, ainsi que des critères d'acquisition liés au rendement exigeants à l'égard des octrois d'UAR. Conjointement à la conjoncture économique actuelle, il en a résulté une fluctuation importante dans l'attribution des primes incitatives à court terme et à long terme ces dernières années, d'où l'incidence marquante sur la rémunération réelle.

Le tableau ci-dessous présente la relation entre le RTA et la rémunération réelle reçue par le président et chef de la direction au cours de la même période de cinq exercices.

Évolution de la rémunération incitative du président et chef de la direction : 2007 à 2011

Exercice	2007	2008	2009	2010	2011
Rendement de la Société					
Variation du bénéfice net ^{5, 7}	-5 %	-12 %	-12 %	4 %	-31 % ⁶
Variation du RTA	-18,2 %	-34,3 %	36,2 %	-7,3 %	-33,9 %
Rémunération incitative annuelle					
Paieement annuel en espèces aux termes du RICT	108 000 \$	155 000 \$	170 000 \$	729 347 \$	87 641 \$
Paieement annuel aux termes du RICT exprimé en pourcentage de la prime cible	20 %	20 %	20 %	84 %	10 %
Rémunération incitative à long terme					
Valeur des options d'achat d'actions à la date d'octroi	460 890 \$	288 976 \$	602 467 \$	547 070 \$	281 832 \$
Valeur prévue au 25 décembre 2011 des options d'achat d'actions octroyées au cours de l'exercice ¹	0	0	0	0	0
Valeur des UAR à la date d'octroi	539 917 \$	388 688 \$	1 275 416 \$	1 641 270 \$	845 470 \$
Valeur prévue au 25 décembre 2011 des UAR octroyées au cours de l'exercice ²	0 ³	0 ³	394 304 \$ ⁴	1 033 236 \$	573 480 \$
Rémunération directe					
Rémunération directe cible (salaire de base + cible aux termes du RICT + cible aux termes du RILT)	1 755 000 \$	2 325 000 \$	2 550 000 \$	2 843 750 \$	2 926 625 \$
Rémunération directe attribuée (salaire de base + cible aux termes du RICT + attribution aux termes du RILT)	2 295 000 \$	2 325 000 \$	3 400 000 \$	3 937 500 \$	2 926 625 \$
Valeur prévue (salaire de base + paieement aux termes du RICT + valeur aux termes du RILT au 25 décembre 2011)	783 000 \$	930 000 \$	1 414 304 \$	2 637 583 \$	1 581 004 \$
Écart entre la valeur prévue au 25 décembre 2011 et la rémunération directe attribuée	-66 %	-60 %	-58 %	-33 %	-46 %

- 1) La valeur prévue est fondée sur le cours de l'action de 9,72 \$ au 25 décembre 2011 et sur l'hypothèse selon laquelle les options sont entièrement acquises.
- 2) La valeur prévue est fondée sur la partie terminée de chaque cycle de trois ans et la variation du cours de l'action. L'acquisition entière (100 %) est supposée à l'égard de la partie restante de chaque cycle de trois ans.
- 3) Les critères de rendement n'ont pas été réalisés.
- 4) Fondé sur l'hypothèse qu'un tiers des UAR seront acquises.
- 5) Les faits saillants financiers des exercices 2007 et 2008 ont été retraités pour tenir compte de l'application du chapitre 3064 du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (ICCA), intitulé « Écarts d'acquisition et actifs incorporels ».
- 6) Résultats avant les éléments inhabituels (veuillez vous reporter au rapport de gestion le plus récent de RONA disponible sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com pour une description des éléments inhabituels).
- 7) Les faits saillants financiers des exercices 2007 à 2010 ne tiennent pas compte des répercussions de l'adoption des normes comptables IFRS.

Les renseignements présentés dans le tableau à la page 50 permettent de constater ce qui suit :

- Dans le cas de chacun des cinq exercices indiqués, la valeur actuelle prévue de la rémunération est inférieure à la valeur qui a été approuvée à l'intention du président et chef de la direction pour un exercice donné, ce qui démontre la relation entre la rémunération réelle et le RTA.
- Les paiements aux termes du RICT ont été inférieurs aux niveaux cibles depuis 2007, en raison d'objectifs ambitieux en matière de croissance annuelle et de bénéfice et de la conjoncture économique difficile.
- Comme il est indiqué sous la rubrique « Attributions en cours » à la page 80, les options d'achat d'actions octroyées depuis 2003 ont une valeur nulle au 25 décembre 2011, étant donné que le prix d'exercice était supérieur au cours du marché. De même, les UAR octroyées en 2007 et en 2008 n'ont pas été acquises à la fin de leur cycle de trois ans respectif et, par conséquent, elles n'ont aucune valeur. Les UAR attribuées en 2009 devraient être partiellement acquises.
- Les octrois réels en 2009 et en 2010 ont été augmentés afin de maintenir la rémunération totale à un niveau concurrentiel. En 2011, les octrois ont été faits à la cible.
- La valeur des UAR et des options octroyées a varié en fonction du cours de l'action de RONA; les UAR seront acquises seulement si les objectifs de rendement de RONA sont réalisés.

Selon l'analyse qui précède, RONA est d'avis que sa rémunération incitative démontre que les intérêts à moyen et à long terme des membres de la haute direction sont étroitement alignés sur ceux des actionnaires.

Description des éléments de la rémunération

Salaire de base

Chaque année, le comité des ressources humaines et de la rémunération révisé 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 de celui du groupe de pairs. Cependant, des augmentations du salaire de base au cours de cette période ont été octroyées afin de tenir compte des responsabilités additionnelles découlant en partie des acquisitions de la Société qui devraient contribuer à la croissance de celle-ci et augmenter la valeur de l'avoir des actionnaires à long terme; de plus, certains ajustements ont été apportés afin de maintenir la rémunération actuelle à la médiane du marché de référence.

Les salaires des membres de la haute direction visés ont été augmentés en 2011 afin de refléter l'ancienneté de chacun d'eux à son poste.

Comparaison du salaire de base : 2010 et 2011

	2010	2011 ¹	Pourcentage de variation
Tous les membres de la haute direction visés	2 179 000 \$	2 255 500 \$	3,5

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, voir les pages 68 à 77.

Régime d'intéressement annuel à court terme

RONA estime que des incitatifs à court terme devraient être octroyés 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 et part des actionnaires sans contrôle (BAI). La Société estime que le BAI est l'indicateur reflétant le mieux le rendement de l'exploitation et le rendement financier de l'entreprise. Les attributions aux termes du RICT à l'intention du 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 un élément sectoriel et mettent un peu moins l'accent sur le BAI.

Le tableau suivant indique la pondération des indicateurs de rendement applicables au président et chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés.

Pondération des indicateurs de rendement pour 2011

Poste	Objectif d'entreprise BAI ¹	Objectifs sectoriels	Objectifs individuels
Président et chef de la direction M. Dutton	90 %	-	10 %
Premiers vice-présidents et chefs de la direction financière² M. Boies, M. Guévin	70 %	20 %	10 %
Premiers vice-présidents M. Bernier, M. Dumont	60 %	30 %	10 %
Vice-président M. Storfer	15 %	75 %	10 %

1) « BAI » ou bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle.

2) Dans le cas de M^{me} Lalonde, ces pondérations étaient de 50 % pour l'objectif d'entreprise, de 40 % pour les objectifs sectoriels et de 10 % pour les objectifs individuels.

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, ce qui permet de mieux refléter la responsabilité du président et chef de la direction quant à la réussite de la Société et offre une occasion concurrentielle aux autres membres de la haute direction visés. Le tableau suivant indique les paiements annuels cibles aux termes du RICT.

Incitatifs annuels cibles pour 2011 (exprimés en pourcentage du salaire de base)

Poste	Minimum	Cible	Maximum
Président et chef de la direction M. Dutton	0 %	100 %	190 %
Premiers vice-présidents et chefs de la direction financière¹ M. Boies, M. Guévin	0 %	50 %	87 %
Premiers vice-présidents M. Bernier, M. Dumont	0 %	45 %	75 %
Vice-président M. Storfer	0 %	60 %	114 %

1) Dans le cas de M^{me} Lalonde, la cible était de 30 % avec un paiement minimal de 0 % et un paiement maximal de 47 %.

Le tableau suivant indique les paiements annuels possibles pour 2011, exprimés en pourcentage, aux termes du RICT qui sont offerts aux membres de la haute direction visés en supposant, dans le cas de chaque indicateur, un rendement inférieur au seuil, égal au seuil, égal à la cible et maximum.

Grille de paiement applicable à chaque indicateur de rendement

Indicateur de rendement	Objectif	Inférieur au seuil		Égal au seuil		Égal à la cible		Maximum	
		Niveau de rendement	Paiement	Niveau de rendement	Paiement	Niveau de rendement	Paiement	Niveau de rendement	Paiement
BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle)	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	20 %	Cible ¹	100 %	Cible + 15 %	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, la cible de BAI est recommandée par le président et chef de la direction et approuvée par le conseil d'administration. Veuillez vous reporter aux pages 68 à 77 pour en savoir davantage sur les cibles fixées pour l'exercice terminé le 25 décembre 2011.
- 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 150 % pour M. Storfer.

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 2011, il n'y a eu aucun paiement à l'égard de l'objectif d'entreprise aux termes du RICT, puisque le seuil de rendement minimal quant au BAI n'a pas été atteint.

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 aux dépenses) 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 2011, 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 0 % à 73 % (à l'exception de M. Boies qui est entré au service de la Société en 2011 seulement), ce qui est nettement plus bas qu'en 2010.

En plus de l'exercice des responsabilités inhérentes au poste, l'élément lié aux objectifs individuels aux termes du RICT (qui a désormais une pondération relative de seulement 10 % de la prime cible) consiste généralement en des projets particuliers ou d'autres objectifs financiers devant être réalisés au cours de l'exercice qui sont fondés sur les priorités clés du secteur. Les objectifs individuels des membres de la haute direction visés sont mesurés au moyen d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs. Pour 2011, tous les objectifs personnels ont été entièrement réalisés, ce qui représente une légère amélioration par rapport à l'année dernière.

Pour une description détaillée des objectifs fixés en 2011 à l'égard de chacun des membres de la haute direction visés et leur niveau de réalisation respectif, voir les pages 68 à 77.

Certains renseignements particuliers sur les objectifs sectoriels et les objectifs individuels (comme, pour 2011, les cibles en matière de marge, la satisfaction de la clientèle, l'exécution de la stratégie d'acquisition) 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 2011, la partie de la rémunération liée à de tels renseignements non communiqués comprenait des réalisations sectorielles et réalisations individuelles et représentait 3,8 % 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 rémunération des membres de la haute direction est étroitement 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 liées au rendement. Les UAR sont acquises seulement si les critères ambitieux de rendement sur trois ans de RONA sont réalisés. Par conséquent, les octrois d'UAR de 2007 et de 2008 n'ont pas été acquis et n'ont aucune valeur, étant donné que la Société n'a pas atteint les seuils de rendement minimal. En ce qui concerne les UAR attribuées en 2009, seule une tranche de celles-ci procurera une certaine valeur puisque les critères de rendement ont été atteints dans seulement une des trois années du cycle de rendement. De plus, la valeur des UAR gagnées et des options d'achat d'actions acquises varie en fonction du cours de l'action de RONA.

La Société administre deux régimes d'options d'achat d'actions, soit 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 devant être faits après le PAPE (« régime de 2002 »). Bien que tous les octrois d'options d'achat d'actions actuels soient faits aux termes du régime de 2002, certains membres de la haute direction de RONA détiennent encore des options octroyées aux termes du régime initial. De plus, un régime d'unités d'actions a été adopté en 2007 (« régime d'unités d'actions »). Les détails concernant ces régimes sont présentés à l'annexe D de la présente circulaire.

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
UAR	<ul style="list-style-type: none"> Inciter les membres de la haute direction à exploiter des possibilités qui sont conformes aux objectifs stratégiques de RONA. 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. Favoriser le maintien en fonction des membres de la haute direction à long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition liée au rendement : à la fin d'une période de trois ans en fonction du rendement de l'actif net relatif de la Société. 	<ul style="list-style-type: none"> Selon le rendement de RONA à la fin de la période d'acquisition, de 0 % à 200 % des UAR peuvent être acquises. 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	<ul style="list-style-type: none"> Inciter les membres de la haute direction à exploiter des possibilités qui accroîtront la valeur de l'avoir des actionnaires à long terme. Favoriser le maintien en fonction des membres de la haute direction à long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition fondée sur l'écoulement du temps : quatre ans à compter de la date d'octroi à raison de 25 % par année Les options d'achat d'actions ont une durée de 10 ans, après quoi elles expirent. 	<ul style="list-style-type: none"> Toutes 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 Bourse de Toronto, ce prix devant être calculé en additionnant la valeur de chaque opération pendant les cinq (5) jours de bourse précédant le jour de l'octroi de cette option et en divisant cette valeur par le nombre total d'actions ordinaires négociées pendant cette période. 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'UAR et d'options d'achat d'actions 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 marché conformément à la stratégie de rémunération de la Société.

La composition cible aux termes du RILT de RONA pour les membres de la haute direction visés admissibles est 25 % d'options d'achat d'actions (émises aux termes du régime de 2002) et 75 % 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 cible des incitatifs à long terme pour 2011

Poste	Cible exprimée en pourcentage du salaire de base	Composition cible
Président et chef de la direction M. Dutton	125 %	
Premiers vice-présidents et chefs de la direction financière¹ M. Boies, M. Guévin	75 %	25 % d'options et 75 % d'UAR
Premiers vice-présidents M. Bernier, M. Dumont	65 %	
Vice-président M. Storfer	40 %	

1) Dans le cas de M^{me} Lalonde, la cible était de 40 % du salaire de base, et la composition, 50 % d'options et 50 % d'UAR.

Lorsqu'il prend des décisions quant aux attributions réelles d'UAR 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'UAR 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 totales aux termes du RILT pour 2011 ont été fixées à 100 % du niveau cible pour le chef de la direction et dans une fourchette entre 100 % et 200 % du niveau cible pour les autres membres de la haute direction visés.

En 2011, les membres de la haute direction visés ont reçu 104 000 options d'achat d'actions d'une valeur prévue de 582 715 \$ (d'après la valeur des options établie au moyen du modèle Black-Scholes-Merton (« BSM »)) et 122 000 UAR d'une valeur de 1 748 260 \$ selon le cours de l'action à la date d'octroi. La juste valeur marchande à la date d'octroi des UAR et des options d'achat d'actions octroyées à chacun des membres de la haute direction visés de RONA en 2011 est présentée sous la rubrique « Rémunération des membres de la haute direction visés – Tableau sommaire de la rémunération » à la page 78.

L'acquisition des UAR octroyées depuis 2009 est fondée uniquement sur le rendement de l'actif net mesuré par rapport à celui d'un groupe de pairs. Ce groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement est décrit ci-dessous. Le tableau suivant présente le barème d'acquisition des attributions d'UAR pour 2011.

Barème d'acquisition des UAR pour 2011

	Pourcentage de l'attribution d'UAR qui est acquis				
	0 %	50 %	100 %	150 %	200 %
Rendement relatif de l'actif net	25 ^e percentile ou moins	26 ^e au 40 ^e percentile	41 ^e au 60 ^e percentile	61 ^e au 75 ^e percentile	76 ^e percentile et plus

Étalonnage du rendement de la Société

Aux fins de l'étalonnage du rendement de la Société en vue de déterminer l'acquisition d'UAR aux termes du RILT, RONA a sélectionné un groupe de pairs élargi composé de 31 sociétés comprises dans les indices S&P TSX Biens de consommation de base et consommation discrétionnaire et de grandes sociétés canadiennes de commerce de détail dont les revenus annuels sont supérieurs à 500 millions \$ (« groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement »). Ce groupe de pairs reflète l'éventail plus large de possibilités de placement s'offrant aux actionnaires au sein des secteurs généraux dans lesquels RONA exerce ses activités.

Le tableau suivant présente la composition du groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement pour les attributions d'UAR en 2011.

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	
Indice de la consommation discrétionnaire	<ul style="list-style-type: none"> • Astral Media Inc. • Canadian Tire¹ • Cogeco Cable Inc. • Corus Entertainment Inc. • Dorel Industries Inc. • Groupe Aeroplan Inc. • Groupe Forzani Ltée¹ (acquise depuis par Canadian Tire) • Les Vêtements de Sport Gildan Inc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Magna International • Quebecor inc. • Reitmans (Canada)¹ • Sears Canada Inc.¹ • Shaw Communications Inc. • Société Canadian Tire¹ • Thomson-Reuters Corp. • Tim Hortons Inc.¹ • Torstar Corp.
Indice de biens de consommation de base	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation Couche-Tard Inc.¹ • Empire Co Ltd.¹ • Groupe Jean Coutu¹ • Les Aliments Maple Leaf Inc. • Les Compagnies Loblaw limitée 	<ul style="list-style-type: none"> • Metro Inc.¹ • North West Co Fund¹ • Saputo Inc. • Shoppers Drug Mart Corp.¹ • Viterra Inc. • Weston (George) Ltd.
Grandes sociétés de commerce de détail canadiennes	<ul style="list-style-type: none"> • Meubles Léon Limitée • Uni-Sélect Inc.¹ 	<ul style="list-style-type: none"> • BMTC Group Inc. • Indigo Books & Music Inc.

1) Fait aussi partie du groupe de pairs ayant servi à l'étalonnage des autres éléments de rémunération.

Groupe de pairs aux fins de l'étalonnage du rendement	Millions \$ ¹		
	Ventes les plus récentes	Actif total le plus récent	Capitalisation boursière
75 ^e percentile	9 678 \$	6 839 \$	7 200 \$
Médiane	2 566 \$	2 736 \$	2 026 \$
25 ^e percentile	1 405 \$	1 309 \$	1 104 \$
RONA	4 800 \$	2 975 \$	1 253 \$

1) Les données sur les revenus, l'actif total et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2011; 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.

Régimes de retraite et autres avantages

Régimes de retraite

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

Le régime de retraite à l'intention du président et chef de la direction est composé d'un régime agréé de base à prestations définies et d'un régime complémentaire, qui est également un régime à prestations définies. Ces régimes visent à offrir au président et chef de la direction, à sa retraite, un revenu sous forme de rente viagère équivalant à 2 % par année 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. Aucune cotisation n'est requise de la part du président et chef de la direction.

La prestation de retraite totale offerte au président et chef de la direction devrait être positionnée à la médiane du marché. 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 1^{er} janvier 2000 (22,5 années), la rémunération finale moyenne est limitée à 350 000 \$. Pour les années de service entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001 (2 années), la rémunération finale moyenne est limitée à 700 000 \$. Ce montant maximal ne s'applique plus aux années ultérieures. Par conséquent, le 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.

L'âge normal de la retraite est de 65 ans, une retraite anticipée facultative sans réduction des prestations pouvant être prise à l'âge de 55 ans. Au 25 décembre 2011, le président et chef de la direction avait accumulé au total 34,5 années de service décomptées et avait déjà droit à une prestation non réduite (à l'âge de 55 ans). La prestation de retraite annuelle de 440 000 \$ qui aurait été payable si le président et chef de la direction avait pris sa retraite à cette date correspond à un ratio de remplacement de 34,5 % de sa rémunération moyenne finale.

En 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération a révisé la compétitivité des prestations de retraite offertes au chef de la direction. Le comité estime que le nombre d'années de service ouvrant droit à pension devrait être assujéti à un maximum et a mis en œuvre un plafond de 35 années de service. Pour que les prestations demeurent à la médiane du marché, le comité a également décidé de réviser la formule de calcul des années de service lorsque la rémunération finale moyenne est assujéti à une limite (années antérieures au 31 décembre 2001), utilisant les fonds qui auraient par ailleurs été affectés au paiement des prestations au-delà du plafond de 35 années afin de racheter les prestations plafonnées pour les années de service antérieures à 2002. Ces modifications entreront en vigueur lorsque le plafond de 35 ans sera atteint et augmenteront graduellement la valeur moyenne finale pour atteindre 2 % au cours des prochaines années (jusqu'à concurrence d'un ratio de remplacement de 70 %).

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 au président et chef de la direction est une rente de survivant de 66 ⅔ % 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. La Société ne crédite aucune année de service supplémentaire au participant non travaillée.

Le tableau suivant indique les prestations auxquelles le président et chef de la direction a droit aux termes des régimes à prestations définies prévoyant des paiements ou des prestations au moment de la retraite, après la retraite ou relativement à la retraite. 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.

Régimes de retraite à prestations définies à l'intention du 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 rémunérateurs ¹	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs ²	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ³
		A la fin de l'exercice	A 65 ans				
	(nombre)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Robert Dutton	34,5	440 000	1 217 000	7 116 000	(89 000)	1 272 000	8 299 000

- 1) *La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend le coût des services rendus, déduction faite des cotisations supplémentaires volontaires de l'employé, et des différences entre les gains réels et estimatifs.*
- 2) *La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs comprend tous les éléments qui ne sont pas de nature rémunératoire, comme les changements apportés aux hypothèses. La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs de 1 272 000 pour 2011 provient principalement de la modification du taux d'actualisation utilisé pour évaluer l'obligation (passant de 5,50 % à 5,00 %).*
- 3) *Le président et chef de la direction a aussi accumulé une rente rachetable d'une valeur de 205 400 \$ au 25 décembre 2011. Cet avantage n'est pas compris dans les prestations annuelles payables indiquées ci-dessus, mais la différence entre la valeur de la rente rachetée et la valeur accumulée des cotisations au titre de la rente rachetée du président et chef de la direction avec intérêts 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 1^{er} janvier 2000, le montant maximal autorisé par les autorités fiscales (soit 22 970 \$ en 2011). 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 1^{er} 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 étant égale au salaire et 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 certaines 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 du président et chef de la direction) a droit au début et à la fin de l'exercice de la Société terminé le 25 décembre 2011. 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 ⁵	Valeur accumulée au début de l'exercice ^{1, 2}	Montant rémunérateur ^{1, 3}	Valeur accumulée à la fin de l'exercice ¹
	(\$)	(\$)	(\$)
Dominique Boies	0	20 800	20 600
Claude Guévin ⁴	1 047 800	61 500 ⁴	1 143 600 ⁴
Claude Bernier	927 700	58 700	1 011 200
Normand Dumont	738 600	58 700	815 900
Marie-Claude Lalonde ⁶	266 900	22 970	282 600

- 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 rémunérateurs comprend les coûts des services rendus (contribution de l'employeur).
- 4) La valeur accumulée à la date de cessation d'emploi de M. Guévin (le 3 juin 2011), à l'exclusion de toute indemnité de cessation d'emploi versée à son régime de retraite.
- 5) M. Storfer ne participe à aucun régime de retraite.
- 6) M^{me} Lalonde ne bénéficie pas du régime complémentaire à cotisations définies.

Autres avantages

La valeur globale des avantages indirects qui sont offerts à chaque membre de la haute direction visé (mais qui ne sont généralement pas offerts à tous les employés) est 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, des soins médicaux 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 chacun des membres de la haute direction visés.

Le contrat d'emploi de M. Dutton prévoit une indemnité de cessation d'emploi équivalant à vingt-quatre (24) mois de son 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, à la seule appréciation de la Société, la totalité ou une tranche (jusqu'à zéro) de sa prime cible annuelle (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés). Le contrat d'emploi de M. Dutton prévoit aussi une indemnité de cessation d'emploi équivalant à trente-six (36) mois de son salaire de base, la prime cible annuelle, l'assurance vie, l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, les cotisations aux régimes de retraite applicables ainsi que les avantages d'allocation automobile et les dépenses 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 indemnités de M. Dutton tiennent compte de ses 34 années de service chez RONA et de ses 19 années à titre de président et chef de la direction.

Le contrat de M. Boies prévoit une indemnité de cessation d'emploi qui varie selon le nombre d'années de service, jusqu'à un maximum de 24 mois (après 20 ans de service) de son salaire de base, l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, les cotisations aux régimes de retraite applicables ainsi que les avantages d'allocation automobile plus, à la seule appréciation de la Société, la totalité ou une tranche (jusqu'à zéro) de sa prime cible annuelle (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés). Le contrat d'emploi de M. Boies prévoit également une indemnité de cessation d'emploi équivalant à 24 mois de son salaire de base, la prime cible annuelle, l'assurance vie, l'assurance soins de santé et l'assurance dentaire, les cotisations aux régimes de retraite applicables ainsi que les avantages d'allocation automobile 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. Bernier et Dumont prévoient des indemnités de cessation d'emploi équivalant à dix-huit (18) mois de leur salaire de base. Les contrats d'emploi de MM. Bernier et Dumont prévoient également des indemnités de cessation d'emploi correspondant à vingt-quatre (24) mois de leur salaire de base plus la prime cible s'il est mis fin à leur emploi (par la Société ou le membre de la haute direction visé) dans les huit (8) premiers mois suivant un changement de contrôle de la Société.

Le contrat d'emploi de M. Storfér prévoit une indemnité de cessation d'emploi équivalant à dix-huit (18) mois de son salaire de base, de ses incitatifs annuels et de ses avantages sociaux. Le contrat d'emploi de M. Storfér ne contient pas de clause relative à une cessation d'emploi suivant un changement de contrôle.

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.

En 2010, le comité des ressources humaines et de la rémunération a décidé de modifier sa politique et de mettre en œuvre une disposition prévoyant une « double condition » dans les contrats d'emploi en vigueur à ce moment-là qui exigera un changement de contrôle et une cessation d'emploi à l'initiative de la Société (plutôt qu'au seul gré du membre de la haute direction) pour donner lieu au paiement d'indemnités de cessation d'emploi. De plus, M. Dutton a volontairement accepté que son contrat d'emploi alors en vigueur soit modifié afin d'inclure immédiatement une disposition prévoyant une double condition en cas de changement de contrôle. Le comité des ressources humaines et de la rémunération a aussi adopté une politique selon laquelle le contrat d'emploi de tout futur président et chef de la direction prévoira une indemnité de cessation d'emploi maximale équivalant à 24 mois du salaire de base plus la prime cible en cas de changement de contrôle.

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 (dix-huit (18) mois dans le cas de M. Dutton et, dans le cas de M. Storfer, soixante (60) mois suivant l'acquisition de Noble), en plus des clauses de confidentialité habituelles dans le cas de tous les membres de la haute direction visés.

Toutes 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 (et ne sont pas obtenues au moyen d'une négociation individuelle). 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	Cessation d'emploi volontaire	Cessation d'emploi sans motif valable	Cessation d'emploi avec motif valable
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Robert Dutton					
<i>Salaires de base</i>		2 701 500		1 801 000	
<i>Prime cible</i>		2 701 500		—	
Total ²	—	5 403 000	—	1 801 000	—
Dominique Boies					
<i>Salaires de base</i>		800 000		266 667	
<i>Prime cible</i>		400 000		—	
Total ³	—	1 200 000	—	266 667	—
Claude Bernier					
<i>Salaires de base</i>		670 000		502 500	
<i>Prime cible</i>		301 000		—	
Total	—	971 000	—	502 500	—
Normand Dumont					
<i>Salaires de base</i>		670 000		502 500	
<i>Prime cible</i>		301 000		—	
Total	—	971 000	—	502 500	—
Michael Storfer					
<i>Salaires de base</i>				450 000	
<i>Prime cible</i>				270 000	
Total	—	—	—	720 000	—
Claude Guévin	s.o.	s.o.	s.o.		s.o.
Total				828 512 ⁴	

- 1) *La prime gagnée au cours de l'exercice de référence (ajustée proportionnellement au nombre de mois travaillés) est payable, même si le membre de la direction a déjà pris sa retraite au moment du paiement.*
- 2) *Exclut les prestations de retraite et les avantages d'allocation automobile qui représenteraient un montant estimatif de 1 318 700 \$ en cas de cessation d'emploi sans motif valable et de 2 058 550 \$ en cas de changements de contrôle de la Société.*
- 3) *Exclut les prestations de retraite et les avantages d'allocation automobile qui représenteraient un montant estimatif de 62 400 \$ en cas de cessation d'emploi sans motif valable et de 187 200 \$ en cas de changement de contrôle de la Société.*
- 4) *Représente le montant total des indemnités de cessation d'emploi réelles de M. Guévin par suite de son départ de RONA le 3 juin 2011. Veuillez vous reporter à la page 78 pour obtenir plus de détails à ce sujet.*

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 récompenser l'équipe de haute direction en fonction de ses réalisations de l'exercice précédent 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 dans l'ensemble des programmes de rémunération.

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, le comité des ressources humaines et de la rémunération s'est vu présenter 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. Le président du comité des ressources humaines et de la rémunération, M. Pantelidis, sera présent à l'assemblée pour répondre aux questions concernant les pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction de RONA.

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.

Ordre du jour des réunions du comité des ressources humaines et de la rémunération en 2011

Réunion	Principaux sujets abordés
Février 2011	<ul style="list-style-type: none"> Examen du mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération Examen du rôle du président et chef de la direction Examen et approbation des augmentations salariales en 2011 Examen et approbation des paiements aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour le rendement en 2010 Examen et approbation des objectifs de rendement pour 2011 du président et chef de la direction Examen de la structure du régime d'intéressement annuel à court terme, y compris les pondérations du rendement de la Société, du rendement sectoriel et du rendement individuel Examen et approbation des octrois d'options et d'UAR aux termes des programmes d'intéressement à long terme Examen et approbation des paiements d'UAR octroyées en 2008 Examen et approbation des critères d'acquisition liés au rendement aux fins des octrois d'UAR en 2011 Examen et approbation de l'enveloppe d'UAR aux fins des octrois à l'embauche et des octrois aux employés clés
Mars 2011	<ul style="list-style-type: none"> Examen et approbation de l'analyse de la rémunération de 2011
Août 2011	<ul style="list-style-type: none"> Examen de la planification de la relève pour l'ensemble des postes clés de haute direction, y compris celui de chef de la direction Examen de la structure de gouvernance, des politiques de capitalisation et d'investissement et du rendement des régimes de retraite de la Société Examen et approbation de la normalisation des contrats d'emploi Examen et approbation d'une nouvelle formule de calcul des exigences en matière d'actionariat Examen du caractère concurrentiel du régime de retraite complémentaire offert aux membres de la haute direction visés
Décembre 2011	<ul style="list-style-type: none"> Examen du rapport d'analyse des procurations du groupe consultatif d'actionnaires ainsi que des nouvelles règles d'information Octroi d'un mandat à Mercer aux fins de l'examen des régimes d'intéressement à long terme (UAR) Examen et mise à jour du mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération Examen et mise à jour du plan annuel du comité des ressources humaines et de la rémunération

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 2011, le comité des ressources humaines 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.

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 2011, Mercer a facturé à la Société des honoraires liés à la rémunération des membres de la haute direction d'un montant total de 105 020 \$, comparativement à un montant de 73 734 \$ au cours de l'exercice 2010. 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 2011 ou 2010. 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 visés

Robert Dutton

Président et chef de la direction

Robert Dutton assure la direction de RONA inc. à titre de président et chef de la direction depuis 1992. De 1990 à 1992, il a occupé le poste de vice-président exécutif et chef des opérations de RONA.

Sous la direction de M. Dutton, RONA a connu une croissance remarquable et est devenue le plus important distributeur et détaillant canadien de produits de quincaillerie, de rénovation et de jardinage. De 1977 à 1990, M. Dutton a occupé plusieurs fonctions dont celle de vice-président, Développement dans le cadre de laquelle il avait la responsabilité de l'ensemble des services reliés au marketing, aux opérations de détail, aux ventes et au développement de l'entreprise.

Né en 1955, M. Dutton a obtenu un baccalauréat en administration des affaires, option marketing-finances, à l'École des hautes études commerciales de Montréal en 1977.



Robert Dutton
Président et chef de la direction

Ligne directrice en matière d'actionariat

Ligne directrice	Valeur des titres de capitaux propres à risque	Multiplicateur du salaire	Respect ou non
Trois fois le salaire annuel	12 181 648 \$	13	Respect

Comparaison du salaire de base : 2010 et 2011

2010	2011	Variation (en %)
875 000 \$	900 500 \$	2,9

Paiement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2011

Indicateur 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 BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle) (Pondération relative de 90 %)	90 % ¹	Cible : 216 279 000 \$ Minimum : 173 023 000 \$	(64 519 000 \$)	0	0 %
Objectifs individuels (Pondération relative de 10 %)	10 % ¹		Entièrement réalisés	87 641	10 %
<ul style="list-style-type: none"> Établissement d'une nouvelle structure de gestion intégrée pour les activités de détail ciblée sur la croissance et le développement du marché; Adoption de nouvelles stratégies en vue d'augmenter la fidélisation d'achat des détaillants indépendants Maintien des initiatives du programme productivité, efficacité, rentabilité, notamment en ce qui a trait à l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement Présentation au conseil d'administration de la vision stratégique de RONA pour 2012 à 2015 en matière de croissance, d'évolution et de rentabilité. 					
TOTAL	100 %			87 641	10 %

1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 100 %.

Aperçu rétrospectif sur trois ans

	Total sur trois ans	2011	2010	2009
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	2 556 318	876 413	868 270	811 635
Incentif annuel en espèces	986 988	87 641	729 347	170 000
Attributions fondées sur des actions	3 762 158	845 470	1 641 272	1 275 416
Attributions fondées sur des options	1 431 369	281 832	547 070	602 467
Rémunération directe totale	8 736 833	2 091 356	3 785 959	2 859 518
Autre rémunération	--	--	--	--
Valeur du régime de retraite	444 000	(89 000)	202 000	331 000
Rémunération totale	9 180 833	2 002 356	3 987 959	3 190 518

Dominique Boies

Premier vice-président et chef de la direction financière

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 à 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 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, Investissements pour les Groupes de Dette corporative et fonds d'investissement à l'intérieur du groupe 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.



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

Ligne directrice en matière d'actionariat

Ligne directrice	Valeur des titres de capitaux propres à risque	Multiplicateur du salaire	Respect ou non
Une fois le salaire annuel	195 469 \$	0,5	Non respect ¹

1) M. Dominique Boies a été nommé premier vice-président et chef de la direction financière le 12 septembre 2011. Par conséquent, il n'a pas encore atteint le seuil requis.

Comparaison du salaire de base : 2010 et 2011

2010	2011	Variation (en %)
s.o.	400 000 \$	--

Païement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2011

Indicateur de rendement	Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs	Seuil de rendement	Résultats	Païement (\$)	Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base
Objectif d'entreprise BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle) (Pondération relative de 70%)	35 % ¹	Cible : 216 279 000 \$ Minimum : 173 023 000 \$	(64 519 000 \$)	0	0 %
Objectifs sectoriels (Pondération relative de 20%) • Présentation d'une stratégie et d'un plan d'action pour optimiser la structure du capital de RONA	10 % ¹		Entièrement réalisés	11 539	10 %
Objectifs individuels (Pondération relative de 10%) • Amélioration de l'efficacité du secteur des finances	5 % ¹		Entièrement réalisés	5 769	5 %
TOTAL	50 %			17 308	15 %

1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 50 %.

Aperçu rétrospectif sur trois ans

	Total sur trois ans	2011	2010	2009
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	115 385	115 385	--	--
Incitatif annuel en espèces	17 308	17 308	--	--
Attributions fondées sur des actions	199 400	199 400	--	--
Attributions fondées sur des options	192 620	192 620	--	--
Rémunération directe totale	524 713	524 713	--	--
Autre rémunération	33 333	33 333	--	--
Valeur du régime de retraite	20 800	20 800	--	--
Rémunération totale	578 846	578 846	--	--

Claude Bernier

Premier vice-président, Marketing et innovations-clients

Né en 1953, Claude Bernier est diplômé de l'École des hautes études commerciales de Montréal, où il a obtenu un baccalauréat en administration des affaires, option marketing en 1976. Il a commencé sa carrière chez Proctor & Gamble à titre de représentant. Il s'est ensuite joint à Sports Expert inc., où il a successivement occupé les postes d'adjoint au directeur de la publicité et de directeur de la publicité. Par la suite, il a travaillé pendant huit ans dans différentes agences de publicité, dont Planicom PNMD inc., Publicité BCP inc. et Groupe Morrow Inc. Lorsqu'il a quitté Groupe Morrow Inc., il était vice-président, groupe clientèle.

M. Bernier s'est joint à RONA à titre de directeur du marketing en 1988. En 2001, il a été nommé premier vice-président, Magasins traditionnels et spécialisés et, depuis novembre 2008, il occupe le poste de premier vice-président, Marketing et innovations-clients.



Claude Bernier
Premier vice-président,
Marketing et innovations-clients

Ligne directrice en matière d'actionnariat

Ligne directrice	Valeur des titres de capitaux propres à risque	Multiplicateur du salaire	Respect ou non
Une fois le salaire annuel	1 740 337 \$	5	Respect

Comparaison du salaire de base : 2010 et 2011

2010	2011	Variation (en %)
325 000 \$	335 000 \$	3,0

Païement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2011

Indicateur de rendement	Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs	Seuil de rendement	Résultats	Païement (\$)	Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base
Objectif d'entreprise BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle) (Pondération relative de 60 %)	27 % ¹	Cible : 216 279 000 \$ Minimum : 173 023 000 \$	(64 519 000 \$)	0	0 %
Objectifs sectoriels (Pondération relative de 30 %)	13,5 % ¹		Réalisés à 70 %	30 798	9,45 %
<ul style="list-style-type: none"> Atteinte de la cible de ventes Atteinte des cibles en matière de marge Maintien d'une variation du nombre de transactions supérieure à la variation des ventes 					
Objectifs individuels (Pondération relative de 10 %)	4,5 % ¹		Entièrement réalisés	14 666	4,5 %
<ul style="list-style-type: none"> Augmentation sensible de la notoriété spontanée de la marque en Ontario/région métropolitaine de Toronto et maintien de celle-ci dans l'Ouest canadien et au Québec (2011 comparativement à 2010) Respect des objectifs, du calendrier et du budget du projet de commerce électronique Projet iPad Augmentation de la visibilité de RONA dans les médias de langue anglaise, principalement en Ontario et dans les provinces de l'Ouest 					
TOTAL	45 %			45 464 \$	13,95 %

1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 45 %.

Aperçu rétrospectif sur trois ans

	Total sur trois ans	2011	2010	2009
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	937 770	325 908	319 350	292 512 \$
Incitatif annuel en espèces	207 654	45 464	125 169	37 021
Attributions fondées sur des actions	775 680	252 208	318 064	205 408
Attributions fondées sur des options	286 728	84 045	105 696	96 987
Rémunération directe totale	2 207 832	707 625	868 279	631 928
Autre rémunération	--	--	--	--
Valeur du régime de retraite	180 400	58 700	64 100	57 600
Rémunération totale	2 388 232	766 325	932 379	689 528

Normand Dumont

Premier vice-président, Commercialisation

Né en 1954, Normand Dumont est diplômé de l'Université Laval, où il a obtenu un baccalauréat en bio-agronomie en 1979. De 1979 à 1987, il a occupé plusieurs fonctions de direction dans le secteur de la construction commerciale et industrielle. Par la suite, il a agi à titre de directeur d'un commerce de détail pendant deux ans. En 1989, il s'est joint à RONA, où il a occupé plusieurs postes d'importance croissante. Il a été nommé vice-président, Achats et Commercialisation en 2000 et, en 2004, premier vice-président, Commercialisation, responsable de ce secteur pour tout le réseau RONA.



Normand Dumont
Premier vice-président,
Commercialisation

Ligne directrice en matière d'actionariat

Ligne directrice	Valeur des titres de capitaux propres à risque	Multiplicateur du salaire	Respect ou non
Une fois le salaire annuel	347 937 \$	1	Respect

Comparaison du salaire de base : 2010 et 2011

2010	2011	Variation (en %)
325 000 \$	335 000 \$	3,0

Paielement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2011

Indicateur de rendement	Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base lorsque les résultats correspondent aux objectifs	Seuil de rendement	Résultats	Paielement (\$)	Prime gagnée exprimée en pourcentage du salaire de base
Objectif d'entreprise BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle) (Pondération relative de 60 %)	27 % ¹	Cible : 216 279 000 \$ Minimum : 173 023 000 \$	(64 519 000 \$)	0	0 %
Objectifs sectoriels (Pondération relative de 30 %)	13,5 % ¹		Réalisés à 73 %	32 118	9,86 %
<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte de la cible de ventes • Atteinte des cibles en matière de marge • Atteinte des cibles en matière de taux de commandes et de moyenne des stocks • Diminution de la valeur de désuétude 					
Objectifs individuels (Pondération relative de 10 %)	4,5 % ¹		Entièrement réalisés	14 666	4,5 %
<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration et mise en œuvre d'un code de conduite destiné aux fournisseurs de RONA • Contrôle du budget de dépenses d'exploitation • Élaboration, mise en œuvre et communication d'une politique d'emballage 					
TOTAL	45 %			46 784	14,36 %

1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 45 %.

Aperçu rétrospectif sur trois ans

	Total sur trois ans	2011	2010	2009
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	926 058	325 908	316 927	283 223
Incitatif annuel en espèces	204 567	46 784	121 938	35 845
Attributions fondées sur des actions	770 440	252 208	318 064	200 168
Attributions fondées sur des options	283 851	84 045	105 696	94 110
Rémunération directe totale	2 184 916	708 945	862 625	613 346
Autre rémunération	--	--	--	--
Valeur du régime de retraite	178 700	58 700	63 500	56 500
Rémunération totale	2 363 616	767 645	926 125	669 846

Michael Storfer

Vice-président, Marché commercial et professionnel
et président de Noble

Né en 1968, Michael Storfer a lancé sa propre entreprise, Noble Plumbing Supplies, en 1993, qui est passée du stade du démarrage à une entreprise dynamique d'envergure provinciale comptant 19 établissements en Ontario. La chaîne a été acquise par RONA en 2007 et a poursuivi sa croissance ambitieuse et réussie; elle exerce aujourd'hui des activités au Québec et en Colombie-Britannique.

M. Storfer est vice-président, Marché commercial et professionnel de RONA et président de Noble. Il est responsable de la croissance de RONA sur ces marchés spécialisés.



Michael Storfer
Vice-président,
Marché commercial et professionnel
et président de Noble

Comparaison du salaire de base : 2010 et 2011

2010	2011	Variation (en %)
279 000 \$	300 000 \$	7,5

Paiement aux termes du régime d'intéressement annuel à court terme pour 2011

Indicateur 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 BAI (bénéfice avant impôts sur le revenu et part des actionnaires sans contrôle) (Pondération relative de 15 %)	9 % ¹	Cible : 216 279 000 \$ Minimum : 173 023 000 \$	(64 519 000 \$)	0	0 %
Objectifs sectoriels (Pondération relative de 75 %)	45 % ¹		Non réalisés	0	0 %
<ul style="list-style-type: none"> Rendement financier de la division (BAII) 					
Objectifs individuels (Pondération relative de 10 %)	6 % ¹		Réalisés à 80 %	14 128	4,8 %
<ul style="list-style-type: none"> Croissance de la division conformément au plan stratégique 					
TOTAL	60 %			14 128	4,8 %

1) Résultat de la pondération relative multipliée par la prime cible de 60 %.

Aperçu rétrospectif sur trois ans

	Total sur 3 ans	2011	2010	2009
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base	865 597	294 346	286 944	284 307
Incitatif annuel en espèces	423 286	14 128	279 558	129 600
Attributions fondées sur des actions	468 326	180 558	168 296	119 472
Attributions fondées sur des options	173 526	60 513	56 300	56 713
Rémunération directe totale	1 930 735	549 545	791 098	590 092
Autre rémunération	--	--	--	--
Valeur du régime de retraite	--	--	--	--
Rémunération totale	1 930 735	549 545	791 098	590 092

Tableau sommaire de la rémunération

Le tableau suivant présente, pour les exercices terminés le 25 décembre 2011, le 26 décembre 2010 et le 27 décembre 2009, la rémunération globale versée par la Société aux 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			
Robert Dutton Président et chef de la direction	2011	876 413	845 470	281 832	87 641	--	(89 000)	--	2 002 356
	2010	868 270	1 641 272	547 070	729 347	--	202 000	--	3 987 959
	2009	811 635	1 275 416	602 467	170 000	--	331 000	--	3 190 518
Dominique Boies Premier vice-président et chef de la direction financière ⁸	2011	115 385	199 400	192 620	17 308	--	20 800	33 333	578 846
Claude Bernier Premier vice-président, Marketing et innovations-clients	2011	325 908	252 208	84 045	45 464	--	58 700	--	766 325
	2010	319 350	318 064	105 696	125 169	--	64 100	--	932 379
	2009	292 512	205 408	96 987	37 021	--	57 600	--	689 528
Normand Dumont Premier vice-président, Commercialisation	2011	325 908	252 208	84 045	46 784	--	58 700	--	767 645
	2010	316 927	318 064	105 696	121 938	--	63 500	--	926 125
	2009	283 223	200 168	94 110	35 845	--	56 500	--	669 846
Michael Storfer Vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble	2011	294 346	180 558	60 513	14 128	--	--	--	549 545
	2010	286 944	168 296	56 300	279 558	--	--	--	791 098
	2009	284 307	119 472	56 713	129 600	--	--	--	590 092
Marie-Claude Lalonde Vice-présidente et contrôleur corporatif ⁶	2011	232 168	45 856	44 824	34 825 ⁹	--	22 970	25 000	405 643
	2010	216 857	98 816	32 930	58 552	--	22 450	--	429 605
	2009	204 838	97 704	31 892	24 379	--	22 000	--	380 813
Claude Guévin Ancien premier vice-président et chef de la direction financière ⁷	2011	215 006	217 816	72 279	--	--	61 500	828 512 ⁵	1 395 113
	2010	366 926	423 056	140 571	154 109	--	74 100	--	1 158 942
	2009	332 069	258 856	122 466	44 829	--	66 800	--	825 020

- 1) Les attributions fondées sur des actions ont été évaluées selon le cours de l'action de 14,33 \$ pour 2011 (sauf les attributions fondées sur des actions octroyées à M. Boies, qui ont été évaluées selon le cours de l'action de 9,97 \$), de 15,44 \$ pour 2010 et de 10,48 \$ pour 2009. 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 ces régimes d'options d'achat d'actions. 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 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 \$), de 5,31 \$ pour les attributions fondées sur des options octroyées en 2010 et de 4,11 \$ pour les attributions fondées sur des options octroyées en 2009.

- 3) En ce qui concerne le 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 59 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.
- 5) Cette indemnité de cessation d'emploi comprenait l'équivalent de 18 mois du salaire de base, de l'allocation d'automobile et de la contribution au régime de retraite de base et au régime de retraite complémentaire (rémunération fixe). Elle comprenait également une tranche de la prime de 2011 ainsi qu'une tranche de la prime qui aurait pu être gagnée pendant la durée de la période visée par l'indemnité.
- 6) M^{me} Lalonde a occupé les fonctions de chef de la direction financière de la Société pendant l'intérim du 2 mai 2011 au 12 septembre 2011.
- 7) M. Guévin a quitté la Société le 3 juin 2011.
- 8) M. Boies a été nommé premier vice-président et chef de la direction financière le 12 septembre 2011.
- 9) En 2011, la prime cible de M^{me} Lalonde correspondait à 30 % de son salaire de base, dont une tranche de 50 % était fondée sur l'objectif d'entreprise (BAI), 40 % sur les objectifs sectoriels (restructuration du service des finances, mise en œuvre de procédures harmonisées et préparation en temps opportun des états financiers et de l'information financière) et 10 % sur l'objectif individuel (révision de la structure nécessaire pour prendre en charge les futures acquisitions et l'intégration de celles-ci, mise en œuvre des normes IFRS et suivi). Tout comme pour les autres membres de la haute direction visés, aucun paiement n'a été fait selon l'objectif d'entreprise. Les objectifs sectoriels et les objectifs individuels ont quant à eux été atteints.

Attributions en cours

Le tableau suivant présente toutes les attributions en cours à chaque membre de la haute direction visé au 25 décembre 2011.

Nom	Date de l'attribution	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions	
		Titres sous-jacents aux options exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹	Unités d'actions (UAR) dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (UAR) dont les droits n'ont pas été acquis ^{2,4}
		(nombre)	(\$)		(\$)	(nombre)	(\$)
Robert Dutton Président et chef de la direction	7 mars 2011	50 300	14,33	Mars 2021	0	59 000	573 480
	9 mars 2010	103 000	15,44	Mars 2020	0	106 300	1 033 236
	11 mars 2009	146 600	10,62	Mars 2019	0	121 700	1 182 924
	29 févr. 2008	65 400	14,18	Févr. 2018	0	-	-
	8 mars 2007	54 200	23,58	Mars 2017	0	-	-
	24 févr. 2006	0	21,21	Févr. 2016	0	-	-
	22 déc. 2004	50 000	20,265	Déc. 2014	0	-	-
	16 déc. 2003	240 000	14,285	Déc. 2013	0	-	-
	24 janv. 2002	960 000 ³	3,47	Janv. 2012	6 000 000	-	-
				6 000 000			2 789 640
Dominique Boies Premier vice-président et chef de la direction financière	21 sept. 2011	60 000	9,97	Sept. 2021	0	20 000	194 400
					0		194 400
Claude Bernier Premier vice-président, Marketing et innovations-clients	7 mars 2011	15 000	14,33	Mars 2021	0	17 600	171 072
	9 mars 2010	19 900	15,44	Mars 2020	0	20 600	200 232
	11 mars 2009	23 600	10,62	Mars 2019	0	19 600	190 512
	29 févr. 2008	10 000	14,18	Févr. 2018	0	-	-
	8 mars 2007	10 000	23,58	Mars 2017	0	-	-
	24 févr. 2006	0	21,21	Févr. 2016	0	-	-
	22 déc. 2004	5 000	20,265	Déc. 2014	0	-	-
	16 déc. 2003	21 400	14,285	Déc. 2013	0	-	-
	24 janv. 2002	0	3,47	Janv. 2012	0	-	-
				0			561 816
Normand Dumont Premier vice-président, Commercialisation	7 mars 2011	15 000	14,33	Mars 2021	0	17 600	171 072
	9 mars 2010	19 900	15,44	Mars 2020	0	20 600	200 232
	11 mars 2009	22 900	10,62	Mars 2019	0	19 100	185 652
	29 févr. 2008	9 700	14,18	Févr. 2018	0	-	-
	8 mars 2007	10 000	23,58	Mars 2017	0	-	-
	24 févr. 2006	0	21,21	Févr. 2016	0	-	-
	22 déc. 2004	5 000	20,265	Déc. 2014	0	-	-
	16 déc. 2003	18 400	14,285	Déc. 2013	0	-	-
	24 janv. 2002	0	3,47	Janv. 2012	0	-	-
				0			556 956
Michael Storfer Vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble	7 mars 2011	10 800	14,33	Mars 2021	0	12 600	122 472
	9 mars 2010	10 600	15,44	Mars 2020	0	10 900	105 948
	11 mars 2009	13 800	10,62	Mars 2019	0	11 400	110 808
	29 févr. 2008	6 600	14,18	Févr. 2018	0	-	-
				0			339 228
Marie-Claude Lalonde Vice-présidente et contrôleur corporatif ⁵	7 mars 2011	8 000	14,33	Mars 2021	0	3 200	31 104
	9 mars 2010	6 200	15,44	Mars 2020	0	6 400	62 208
	11 mars 2009	11 000	10,62	Mars 2019	0	9 200	89 424
	29 févr. 2008	5 100	14,18	Févr. 2018	0	-	-
	8 mars 2007	4 000	23,58	Mars 2017	0	-	-
	24 févr. 2006	8 000	21,21	Févr. 2016	0	-	-
	22 déc. 2004	5 000	20,265	Déc. 2014	0	-	-
16 déc. 2003	6 000	14,285	Déc. 2013	0	-	-	
				0			182 736

Nom	Date de l'attribution	Attributions fondées sur des options			Attributions fondées sur des actions		
		Titres sous-jacents aux options exercées	Prix d'exercice des options	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ¹	Unités d'actions (UAR) dont les droits n'ont pas été acquis	Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions (UAR) dont les droits n'ont pas été acquis ^{2,4}
		(nombre)	(\$)		(\$)	(nombre)	(\$)
Claude Guévin ⁶ Premier vice-président et chef de la direction financière	-	-	-	-	-	-	-

- 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 25 décembre 2011 (9,72 \$) et le prix d'exercice des options, multipliée par le nombre d'options non exercées.
- 2) La valeur des UAR à la fin de l'exercice est calculée en multipliant le nombre d'UAR détenues au 25 décembre 2011 par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 25 décembre 2011 (9,72 \$) et en supposant que les mesures du rendement ont été atteintes pour les UAR assujetties à ces mesures.
- 3) M. Dutton a exercé ces 960 000 options le 6 mars 2012.
- 4) Les critères de rendement applicables aux UAR octroyées en 2009 seront partiellement réalisés.
- 5) M^{me} Lalonde a occupé les fonctions de chef de la direction financière de la Société pendant l'intérim du 2 mai 2011 au 12 septembre 2011.
- 6) M. Guévin a quitté son emploi à la Société le 3 juin 2011 et disposait de 90 jours suivant cette date pour exercer les options en cours de validité, lesquelles ont été annulées à la fin de la période de 90 jours.

Aucune attribution fondée sur des actions acquise n'a 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 25 décembre 2011.

**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 autre non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice ⁴
	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
Robert Dutton Président et chef de la direction	136 946	0	0	87 641
Dominique Boies Premier vice-président et chef de la direction financière	0	0	0	17 308
Claude Bernier Premier vice-président, Marketing et innovations-clients	21 964	291 000	0	45 464
Normand Dumont Premier vice-président, Commercialisation	21 312	373 917	0	46 784
Michael Storfer Vice-président, Marché commercial et professionnel et président de Noble	12 960	0	0	14 128
Marie-Claude Lalonde Vice-présidente et contrôleure corporatif ⁵	10 305	0	0	34 825
Claude Guévin⁶ Ancien premier vice-président et chef de la direction financière	27 978	523 926	0	0

- 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 des droits.
- 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 réalisée à l'acquisition des droits rattachés aux UAR.
- 4) Paiements aux termes du régime d'intéressement annuel.
- 5) M^{me} Lalonde a assumé les fonctions de chef de la direction financière de la Société pendant l'intérim du 2 mai 2011 au 12 septembre 2011.
- 6) M. Guévin a quitté la Société le 3 juin 2011.

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 1 181 000 \$ en honoraires d'audit¹ à Raymond Chabot durant l'exercice terminé le 25 décembre 2011. Durant ce même exercice, la Société a également versé à Raymond Chabot les sommes de 143 000 \$ en honoraires pour services liés à l'audit², 0 \$ en honoraires pour services fiscaux³ et 100 000 \$ en autres honoraires⁴.

Pour l'exercice terminé le 26 décembre 2010, la Société a versé à Raymond Chabot les sommes de 1 534 000 \$ en honoraires d'audit¹, 212 000 \$ en honoraires pour services liés à l'audit², 12 000 \$ en honoraires pour services fiscaux³ et 399 000 \$ en autres honoraires⁴.

- 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 les 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.

Renseignements généraux sur l'entreprise

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

Le tableau suivant présente, au 25 décembre 2011, 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) ¹
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres	2 574 175	10,32	4 813 400
Régimes de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres	-	-	-
Total	2 574 175	10,32	4 813 400

1) *Étant donné qu'aucune autre option ne sera octroyée aux termes du régime initial, la tranche restante des titres disponibles à des fins d'émission aux termes du régime initial n'est pas incluse dans le total. Voir l'annexe D de la présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour plus de détails.*

Prêts

Au 15 mars 2012, 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.

Assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants

La Société souscrit une assurance au profit de ses administrateurs et de ses dirigeants contre la responsabilité qu'ils peuvent encourir dans l'exercice de leurs fonctions. La limite actuelle de la police est de 50 000 000 \$. Cette assurance est assujettie à une franchise maximale de 250 000 \$ par sinistre ainsi qu'aux exclusions particulières habituellement prévues dans les polices de ce genre. La Société paie une prime annuelle globale de 188 000 \$, qui n'a pas été spécifiquement répartie entre les administrateurs en tant que groupe et les dirigeants en tant que groupe.

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

À la connaissance de la Société et sauf comme il est précisé ailleurs dans la présente circulaire, aucun administrateur, administrateur proposé ni membre de la direction de la Société, aucune filiale ou 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.

Information supplémentaire

La Société est un émetteur assujetti en vertu des lois sur les valeurs mobilières de toutes les provinces du Canada. La Société est donc tenue de déposer ses états financiers comparatifs, ses rapports de gestion et ses circulaires de sollicitation de procurations de la direction auprès des commissions des valeurs mobilières de ces provinces. Ces documents contiennent de l'information financière sur la Société. La Société dépose aussi sa notice annuelle auprès de ces commissions des valeurs mobilières. On peut obtenir des exemplaires de la dernière notice annuelle, des derniers états financiers audités, des rapports de gestion et des états financiers intermédiaires déposés depuis la date des derniers états financiers audités, en faisant une demande en ce sens auprès du secrétaire corporatif et chef des services juridiques de la Société ou en consultant le site SEDAR à l'adresse www.sedar.com. 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 2012

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 8 décembre 2012.

Mise en garde concernant les déclarations prospectives

La présente circulaire contient des « déclarations prospectives » qui comportent des risques et des incertitudes. Toutes les déclarations autres que les déclarations de faits historiques comprises dans la présente circulaire, y compris, mais sans s'y limiter, les déclarations concernant les perspectives du secteur d'activité et les clients éventuels, les projets, la situation financière et la stratégie d'affaires de la Société, peuvent constituer des déclarations prospectives au sens de la législation et de la réglementation canadiennes en valeurs mobilières. Les déclarations prospectives peuvent généralement être reconnues en raison de l'emploi de la marque du futur ou du conditionnel ou de certains termes comme « s'attendre à », « avoir l'intention de », « estimer », « prévoir », « planifier », « croire » ou « continuer » ou de la forme négative de ces termes ou des variations de ces termes ou d'une terminologie semblable. Bien que la Société soit d'avis que les attentes reflétées dans ces déclarations prospectives soient raisonnables, elle ne peut garantir qu'elles s'avéreront exactes. Les déclarations prospectives ne tiennent pas compte de l'effet sur les activités de la Société d'opérations ou d'éléments non récurrents ou d'autres éléments spéciaux annoncés ou se produisant une fois que les déclarations sont faites. Par exemple, elles ne comprennent pas l'effet des dispositions, acquisitions, autres opérations commerciales, radiations d'actifs ou autres charges annoncées ou se produisant après que les déclarations prospectives ont été faites.

Les déclarations prospectives sont fournies afin d'aider le lecteur à comprendre la situation financière et les résultats d'exploitation de la Société à certaines dates et pour les périodes terminées à certaines dates et de présenter de l'information au sujet des attentes et des projets actuels de la direction, et le lecteur est avisé que ces déclarations peuvent ne pas convenir à d'autres fins. Les investisseurs et autres personnes intéressées sont avisés de ne pas se fier indûment aux déclarations prospectives. Certains facteurs ou hypothèses importants sont utilisés dans la formulation des déclarations prospectives et les résultats réels peuvent différer considérablement de ceux qui sont exprimés explicitement ou implicitement dans ces déclarations prospectives. Pour plus d'information sur les risques et les incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats réels de la Société diffèrent considérablement des attentes actuelles et sur des facteurs ou des hypothèses importants qui ont servi à formuler les déclarations prospectives, veuillez également vous reporter aux documents publics de la Société disponibles aux adresses www.sedar.com ou www.rona.ca. D'autres détails et descriptions de ces facteurs et d'autres facteurs se trouvent à la rubrique « Facteurs de risque » de notre notice annuelle pour l'exercice terminé le 25 décembre 2011.

Les déclarations prospectives contenues dans la présente circulaire reflètent les attentes de la Société en date du 15 mars 2012 et pourraient être modifiées après cette date. La Société rejette expressément toute obligation ou intention de mettre à jour ou de réviser les déclarations prospectives, que ce soit par suite d'une nouvelle information, d'événements futurs ou autrement, à moins que les lois applicables en matière de valeurs mobilières ne l'exigent.

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 15 mars 2012.

Par ordre du conseil d'administration,

(signé)

France Charlebois
Secrétaire corporatif et chef des services juridiques

Annexe A

Relevé des présences des administrateurs actuels pour la période de 12 mois terminée le 25 décembre 2011

Nombre de réunions et pourcentage de présences							
Administrateur	Conseil	Comité de vérification	Comité des ressources humaines et de la rémunération	Comité de mise en candidature et de gouvernance	Comité de développement	Comités (total)	Présence globale
Suzanne Blanchet ¹	8 sur 8 (100 %)	-	3 sur 3 (100 %)	-	-	3 sur 3 (100 %)	11 sur 11 (100 %)
Réal Brunet ²	12 sur 12 (100 %)	9 sur 9 (100 %)	-	-	-	9 sur 9 (100 %)	21 sur 21 (100 %)
Louise Caya	12 sur 12 (100 %)	-	-	-	-	-	12 sur 12 (100 %)
Robert Dutton ³	12 sur 12 (100 %)	-	-	-	-	-	(12 sur 12) (100 %)
Richard Fortin	12 sur 12 (100 %)	9 sur 9 (100 %)	4 sur 5 (80 %)	-	-	13 sur 14 (93 %)	25 sur 26 (96 %)
Jean Gaulin ⁴	12 sur 12 (100 %)	-	-	4 sur 4 (100 %)	-	4 sur 4 (100 %)	16 sur 16 (100 %)
Jean-Guy Hébert	11 sur 12 (92 %)	-	-	-	-	-	11 sur 12 (92 %)
J. Spencer Lanthier ⁵	4 sur 4 (100 %)	4 sur 4 (100 %)	-	-	-	4 sur 4 (100 %)	8 sur 8 (100 %)
Alain Michel	12 sur 12 (100 %)	9 sur 9 (100 %)	-	3 sur 4 (75 %)	-	12 sur 13 (92 %)	24 sur 25 (96 %)
Patrick Palerme ⁶	8 sur 8 (100 %)	-	-	2 sur 2 (100 %)	-	2 sur 2 (100 %)	10 sur 10 (100 %)
James Pantelidis	12 sur 12 (100 %)	-	5 sur 5 (100 %)	-	-	5 sur 5 (100 %)	17 sur 17 (100 %)
Robert Paré	12 sur 12 (100 %)	-	5 sur 5 (100 %)	4 sur 4 (100 %)	-	9 sur 9 (100 %)	21 sur 21 (100 %)
Jocelyn Tremblay ⁷	12 sur 12 (100 %)	-	5 sur 5 (100 %)	4 sur 4 (100 %)	-	9 sur 9 (100 %)	21 sur 21 (100 %)
Jean-Roch Vachon	12 sur 12 (100 %)	9 sur 9 (100 %)	-	-	-	9 sur 9 (100 %)	21 sur 21 (100 %)

1) *M^{me} Blanchet a été nommée administratrice et est membre du comité des ressources humaines et de la rémunération depuis le 10 mai 2011.*

2) *M. Brunet a été élu administrateur et est membre du comité de vérification depuis le 6 décembre 2010.*

- 3) *De plus, M. Dutton a assisté à toutes les réunions des comités du conseil (sauf les réunions à huis clos) pour la période de 12 mois terminée le 25 décembre 2011, mais il n'a reçu aucun jeton de présence à cet égard.*
- 4) *Le président du conseil peut assister à toutes les réunions de comité, mais il ne reçoit pas de jeton de présence pour ces réunions. Pour la période de 12 mois terminée le 25 décembre 2011, M. Gaulin a assisté à toutes les réunions des comités du conseil (sauf les réunions à huis clos du comité de vérification, du comité des ressources humaines et de la rémunération et du comité de développement, 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). M. Gaulin prendra sa retraite à la levée de l'assemblée et il ne se représentera pas afin d'être élu au conseil.*
- 5) *M. Lanthier a démissionné du conseil le 10 mai 2011 après avoir atteint l'âge de la retraite obligatoire aux termes de la politique de retraite du conseil, soit 70 ans.*
- 6) *M. Palerme a été nommé administrateur et est membre du comité de mise en candidature et de gouvernance depuis le 10 mai 2011.*
- 7) *M. Jocelyn Tremblay, qui a atteint l'âge obligatoire de la retraite aux termes de la politique de retraite, soit 70 ans, prendra sa retraite à la levée de l'assemblée et il ne se représentera pas afin d'être élu au conseil.*

Réunions du conseil et de ses comités	Nombre de réunions tenues
Conseil (8 régulières; 4 spéciales) (chacune a été suivie par une réunion à huis clos)	12
Comité de vérification (6 régulières; 3 spéciales) (chacune a été suivie par une réunion à huis clos)	9
Comité des ressources humaines et de la rémunération (3 régulières; 2 spéciales) (chacune a été suivie par une réunion à huis clos)	5
Comité de mise en candidature et de gouvernance (4 régulières; 0 spéciale) (chacune a été suivie par une réunion à huis clos)	4
Comité de développement (0 régulière; 0 spéciale)	0

Pour la période de 12 mois terminée le 25 décembre 2011, les administrateurs indépendants ont tenu des réunions à huis clos après chaque réunion du conseil d'administration et chaque réunion des comités du conseil d'administration.

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.	<p>Indépendance – Des treize (13) membres actuels du conseil, dix (10) administrateurs sont « indépendants » au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. Il s'agit de MM. Réal Brunet, Richard Fortin, Jean Gaulin, Alain Michel, Patrick Palerme, James Pantelidis, Robert Paré, Jocelyn Tremblay et Jean-Roch Vachon et M^{me} Suzanne Blanchet. Neuf (9) des douze (12) candidats proposés à l'élection au conseil dans la circulaire sont indépendants.</p>																																																																						
B) Donner la liste des administrateurs qui ne sont pas indépendants et indiquer le fondement de cette conclusion.	Trois (3) 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 MM. Jean-Guy Hébert et Robert Dutton.																																																																						
	<p style="text-align: center;">Situation en matière d'indépendance des administrateurs actuels</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Membre de la direction</th> <th style="text-align: center;">Indépendant</th> <th style="text-align: center;">Non indépendant</th> <th style="text-align: center;">Motif de la non-indépendance</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Suzanne Blanchet</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Réal Brunet</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Louise Caya</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td>M^{me} Caya est marchande</td> </tr> <tr> <td>Robert Dutton</td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td>M. Dutton est président et chef de la direction de la Société</td> </tr> <tr> <td>Richard Fortin</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Jean Gaulin</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Jean-Guy Hébert</td> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td>M. Hébert est marchand</td> </tr> <tr> <td>Alain Michel</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Patrick Palerme</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>James Pantelidis</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Robert Paré</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Jocelyn Tremblay</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Jean-Roch Vachon</td> <td></td> <td style="text-align: center;">√</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance	Suzanne Blanchet		√			Réal Brunet		√			Louise Caya			√	M ^{me} Caya est marchande	Robert Dutton	√		√	M. Dutton est président et chef de la direction de la Société	Richard Fortin		√			Jean Gaulin		√			Jean-Guy Hébert			√	M. Hébert est marchand	Alain Michel		√			Patrick Palerme		√			James Pantelidis		√			Robert Paré		√			Jocelyn Tremblay		√			Jean-Roch Vachon		√		
	Membre de la direction	Indépendant	Non indépendant	Motif de la non-indépendance																																																																			
Suzanne Blanchet		√																																																																					
Réal Brunet		√																																																																					
Louise Caya			√	M ^{me} Caya est marchande																																																																			
Robert Dutton	√		√	M. Dutton est président et chef de la direction de la Société																																																																			
Richard Fortin		√																																																																					
Jean Gaulin		√																																																																					
Jean-Guy Hébert			√	M. Hébert est marchand																																																																			
Alain Michel		√																																																																					
Patrick Palerme		√																																																																					
James Pantelidis		√																																																																					
Robert Paré		√																																																																					
Jocelyn Tremblay		√																																																																					
Jean-Roch Vachon		√																																																																					
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.	<p>Majorité d'administrateurs indépendants – Dix (10) de nos treize (13) administrateurs actuels sont indépendants. Neuf (9) des douze (12) candidats proposés dans la circulaire sont indépendants.</p>																																																																						

<p>D) Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur qui est un émetteur assujéti ou l'équivalent dans un territoire du Canada ou dans un territoire étranger, indiquer l'administrateur et l'émetteur concerné.</p>	<p>Autres postes d'administrateur – Les mandats d'administrateur de tous les candidats aux postes d'administrateur sont décrits aux pages 10 à 21 de la présente circulaire.</p>
<p>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.</p>	<p>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. Jean Gaulin, président du conseil indépendant.</p> <p>En général, les membres indépendants respectifs du comité de vérification, du comité des ressources humaines et de la rémunération, du comité de développement 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Président du conseil indépendant – M. Jean Gaulin est le président du conseil de la Société. Il est indépendant au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance. Le mandat du président du conseil stipule qu'il a pour rôle clé de prendre toutes les mesures raisonnables pour faire en sorte que le conseil i) soit doté de procédures et de méthodes assurant son indépendance par rapport à la direction, ii) s'acquitte de ses responsabilités efficacement et iii) comprenne clairement et respecte la frontière entre les responsabilités du conseil et celles de la direction. Le président du conseil préside toutes les réunions à huis clos des administrateurs indépendants. Il prend des mesures raisonnables afin de s'assurer que la conduite des réunions du conseil d'administrateurs indépendants facilite les discussions et permet l'étude efficace et la discussion des affaires soumises aux administrateurs indépendants.</p> <p>M. Jean Gaulin prendra sa retraite à la levée de l'assemblée, après avoir occupé la fonction d'administrateur depuis mai 2004. Il ne se représentera pas afin d'être élu au conseil. À l'heure actuelle, le conseil d'administration prévoit que M. Gaulin sera remplacé par M. Robert Paré à titre de président du conseil d'administration, sous réserve de la reconduction de son mandat à titre d'administrateur par les actionnaires à l'assemblée.</p> <p>Vice-président du conseil – M. Robert Paré est vice-président du conseil de la Société. Il est indépendant au sens du règlement sur l'information en matière de gouvernance.</p>
<p>G) Fournir un relevé des présences de chaque administrateur aux réunions du conseil depuis la date d'ouverture du dernier exercice de l'émetteur.</p>	<p>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.</p> <p>Vous trouverez de plus amples renseignements sur chaque administrateur aux pages 10 à 21 de la présente circulaire.</p>
<p>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.</p>	<p>Le conseil a adopté un mandat officiel pour le conseil qui est joint aux présentes en tant qu'annexe C.</p> <p>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.</p>

<p>3. DESCRIPTIONS DE POSTE</p>	
<p>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.</p>	<p>Mandat du président du conseil – Le conseil a adopté des mandats officiels pour le président du conseil, le vice-président du conseil et les présidents des comités du conseil. Selon le mandat du président du conseil, le rôle clé du président du conseil est de prendre les mesures raisonnables pour faire en sorte que le conseil i) soit doté de procédures et de méthodes assurant son indépendance par rapport à la direction, ii) s'acquitte de ses responsabilités efficacement et iii) comprenne clairement et respecte la frontière entre les responsabilités du conseil et celles de la direction.</p> <p>Mandat des présidents de comité – Le mandat des présidents de comités 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 comités 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Mandat du président et chef de la direction – Le conseil a adopté un mandat officiel pour le président et chef de la direction.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>4. ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE</p>	
<p>A) Indiquer brièvement les mesures prises par le conseil pour orienter les nouveaux administrateurs en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. le rôle du conseil, de ses comités et des administrateurs; et ii. la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur. 	<p>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.</p> <p>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 du conseil, le président et chef de la direction et d'autres membres de la haute direction, au besoin, pour discuter de ces questions.</p> <p>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.</p>

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 hauts dirigeants font régulièrement des présentations au conseil sur les principaux secteurs d'activité et les aspects particuliers de l'entreprise de la Société.

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.

Des initiatives de formation permanente suivantes ont été entreprises en 2011, notamment :

SUJET	DATE ET ENDROIT	PRÉSENTATION PAR	ADMINISTRATEURS PRÉSENTS
Formation d'accueil des nouveaux membres du conseil d'administration	Le 15 juin 2011, au siège social de RONA	Robert Dutton, Marie-Claude Lalonde, Jean-Luc Meunier, Mario St-Louis, Claude Bernier, Normand Dumont, Paul Jovian, Michael Storfér, Marie-Claude Soucy et Christian Proulx	Suzanne Blanchet, Réal Brunet et Patrick Palerme
Présentation de la stratégie de détail et d'importation lors du Salon du printemps RONA 2012, et visite du salon	Le 24 novembre 2011, au Palais des Congrès de Montréal	Manon Bouchard, Luc Rodier, Normand Dumont et Robert Dutton	Alain Michel, Jean-Guy Hébert, Jocelyn Tremblay, Louise Caya, Patrick Palerme, Réal Brunet, Robert Paré, Suzanne Blanchet et Robert Dutton
Présentation du plan d'affaires 2012 et de la stratégie numérique	Le 6 décembre 2011, à l'Hôtel W de Montréal	Robert Dutton, Dominique Boies, Mario St-Louis, Luc Rodier, Claude Bernier et Karim Salabi	Jean-Guy Hébert, Réal Brunet, Jocelyn Tremblay, Jean-Roch Vachon, Alain Michel, James Pantelidis, Suzanne Blanchet, Louise Caya, Patrick Palerme, Richard Fortin, Robert Paré, Jean Gaulin et Robert Dutton

Outre les activités de formation susmentionnées, 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 dirigeants 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.

<p>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</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>Aucune déclaration de changement important à cet égard n'a jamais été déposée par la Société.</p>
<p>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.</p>	<p>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 du conseil le juge à propos, il peut demander à l'administrateur de quitter la pièce pendant les discussions qui portent sur cette question.</p>
<p>C) Indiquer les autres mesures prises par le conseil pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	<p>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 la vérification. Cette politique est disponible sur le site Web de la Société à l'adresse www.rona.ca.</p>
<p>6. SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL</p>	
<p>A) Indiquer la procédure suivie pour trouver de nouveaux candidats au conseil.</p>	<p>Généralités – Le comité de mise en candidature et de gouvernance est responsable de recommander et 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 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.</p> <p>La grille de compétences décrite à la page 22 de la présente circulaire présente certaines des compétences actuelles et des autres facteurs examinés par le comité de mise en candidature et de gouvernance, et indique chaque candidat à l'élection au conseil qui possède chacune des compétences.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

<p>C) Si le conseil a un comité des candidatures, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>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.</p> <p>Les responsabilités du comité sont décrites à la page 32 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.</p>
<p>7. RÉMUNÉRATION</p>	
<p>A) Indiquer la procédure en vertu de laquelle le conseil fixe la rémunération des dirigeants.</p>	<p>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. Voir les pages 23 à 26 de la présente circulaire pour obtenir des renseignements sur la rémunération des administrateurs et les pages 34 à 82 pour obtenir des renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction visés.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>C) Si le conseil a un comité de la rémunération, exposer ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement.</p>	<p>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.</p> <p>Les responsabilités du comité sont décrites à la page 29 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 de l'aider 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.</p>

<p>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 dirigeants de l'émetteur, indiquer l'identité du consultant ou conseiller et exposer les grandes lignes de son mandat. Si le consultant ou conseiller a été engagé afin d'effectuer d'autres tâches pour le compte de l'émetteur, l'indiquer et décrire brièvement la nature du travail.</p>	<p>Conseiller en rémunération – Au cours de l'exercice 2011 et à l'égard de 2010, 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 67 de la présente circulaire). Au cours de ces périodes, Mercer n'a pas été engagée pour exécuter d'autres travaux pour le compte de la Société.</p>
<p>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.</p>	<p>Veuillez vous reporter à la page 33 de la présente circulaire pour obtenir plus de renseignements sur les responsabilités du comité de développement.</p>
<p>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.</p>	<p>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 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 prochaine réunion régulière 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.</p> <p>Le président du conseil rencontre régulièrement chacun des administrateurs afin de discuter du rendement de celui-ci et de l'évaluation qu'il fait du rendement des comités du conseil et des autres administrateurs.</p>
<p>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).</p>	<p>Composition du comité de vérification – Le comité de vérification est composé exclusivement d'administrateurs externes, tous étant « indépendants » au sens des règles des ACVM sur le comité d'audit.</p>
<p>Les règles des ACVM sur le comité d'audit indiquent que chacun des membres du comité d'audit doit posséder des compétences financières.</p>	<p>Compétences financières des membres du comité de vérification – 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 de vérification ont des « compétences financières » au sens de la définition donnée à cette expression.</p>
<p>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.</p>	<p>Responsabilités du comité de vérification – Le mandat du comité de vérification, 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.</p>

<p>Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit recommander au conseil :</p> <p>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.</p>	<p>Nomination de l'auditeur externe – Le mandat du comité de vérification 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Relations avec l'auditeur externe – Le mandat du comité de vérification 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Approbation préalable des services non liés à l'audit – Le mandat du comité de vérification 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Examen des documents d'information financière – Le mandat du comité de vérification 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.</p>
<p>Les règles des ACVM sur le comité d'audit prévoient que le comité d'audit doit établir des procédures concernant :</p> <p>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.</p>	<p>Plaintes au sujet de la comptabilité et d'autres questions – Le mandat du comité de vérification 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.</p>
<p>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.</p>	<p>Politique relative à l'engagement de l'auditeur externe – Le mandat du comité de vérification 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.</p>

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 de vérification, le comité peut, au besoin, 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.

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 opportunités 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 soient 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 de vérification 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 à être nommés 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 des comités 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.
- Comblent les postes vacants d'administrateurs 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'avoire 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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2002 et 3,0 % au 5 mars 2012. 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. L'ensemble des options non exercées octroyées aux termes du régime initial ont expiré le 1^{er} janvier 2012. 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 un nouveau régime d'options d'achat d'actions (« régime de 2002 ») 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 5 mars 2012. Un total de 3 713 452 options ont été octroyées par le conseil

d'administration aux termes du régime de 2002, et 2 068 350 étaient en cours au 5 mars 2012, soit respectivement 3,0 % et 1,7 % des actions ordinaires en circulation au 5 mars 2012. À cette date, un total de 4 359 225 options d'achat d'actions pouvaient être émises aux termes du régime de 2002, ce qui représentait 3,5 % des actions ordinaires en circulation.

En 2011, un nombre total de 384 900 options d'achat d'actions ont été octroyées par le conseil d'administration, représentant 0,3 % des actions ordinaires en circulation au 5 mars 2012.

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 (10^e) 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) 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 (10^e) 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 d'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 en 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 n'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.

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 de négociation restreinte assujetties à des critères de rendement (« **UAR** ») 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 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 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, s'il en est, qui doivent être atteints pour que tout octroi d'UAR, 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) lorsque l'acquisition d'un octroi d'UAR ou d'une partie de celui-ci est assujetti à l'atteinte d'objectifs de rendement, cet octroi d'UAR, ou une partie de celui-ci, expire à la date d'acquisition si ces objectifs de rendement ne sont pas atteints et ii) tout octroi d'UAR fait à un participant qui cesse d'être un dirigeant ou un employé de la Société avant que cet octroi d'UAR soit acquis, que cet octroi d'UAR soit assujetti ou non à l'atteinte d'objectifs de rendement, 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.

Le 11 mars 2009, le conseil d'administration a modifié le régime d'unités d'actions pour prévoir que, dans le cas où 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, 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, le cas échéant.

Aux termes du régime d'unités d'actions, les participants ont le choix de convertir leurs UAR (ou une partie de celles-ci) en UAD, à la date d'acquisition des UAR, en remplissant dûment une 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, 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 décrites dans son octroi d'UAR 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 1^{er} 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, que l'acquisition des droits soit assujettie ou non à l'atteinte d'objectifs de rendement, 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 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, aux UAR et aux UAD ne peuvent être cédés ou transférés, et les UAR 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 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 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 d'UAD

En 2006, la Société a adopté le régime d'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'actionariat qui s'appliquent à eux.

Dans le cadre du régime d'UAD, les administrateurs externes peuvent choisir de recevoir sous forme d'UAD tout pourcentage, jusqu'à concurrence de cent pourcent (100 %), des honoraires qui leur sont payables à l'égard de leurs fonctions d'administrateur. Aux termes du régime d'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 d'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**