

MANDAT DU COMITÉ DE LA GESTION DES RESSOURCES EN PERSONNEL DE DIRECTION ET DE LA RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ CANADIAN TIRE LIMITÉE

Le conseil d'administration (le « conseil ») de La Société Canadian Tire Limitée (la « Société ») a mis sur pied le comité de la gestion des ressources en personnel de direction et de la rémunération (le « comité »), qui est chargé d'encadrer la stratégie, les plans, les politiques et les méthodes de la Société en matière de gestion des compétences et de rémunération.

Le présent mandat (le « mandat ») présente l'objet et la composition du comité, les compétences des membres, les dispositions régissant la nomination et la destitution des membres, les responsabilités et le mode de fonctionnement du comité, la façon dont il rend des comptes au conseil, l'obligation d'évaluer le présent mandat et le comité et certains autres éléments.

1. Définitions

Aux fins du présent mandat, les termes suivants ont le sens qui leur est donné ci-après :

- a) « membres de la direction principale » désigne les employés de la Société et de ses filiales qui occupent un poste de vice-président associé ou un poste supérieur dans la hiérarchie ou l'équivalent;
- b) « dirigeants principaux » désigne les employés de la Société et de ses filiales qui occupent un poste de vice-président principal ou un poste supérieur dans la hiérarchie, ou l'équivalent, et, pour plus de précision, ce terme comprend les présidents et vice-présidents directeurs, ainsi que le chef de la direction, sauf si le contexte exige une interprétation différente;
- c) « postes essentiels » désigne les dirigeants principaux qui, de par le poste qu'ils occupent, jouent un rôle essentiel dans l'exécution de la stratégie de la Société et, pour plus de précision, ce terme comprend les hauts dirigeants désignés (au sens donné à ce terme dans les lois sur les valeurs mobilières applicables) et les dirigeants principaux qui relèvent directement du chef de la direction.

2. Objet du comité

Le comité est chargé d'exercer les fonctions énoncées à l'article 6 du présent mandat afin de permettre au conseil de s'acquitter de ses responsabilités d'encadrement relativement aux éléments suivants :

- a) les pratiques et les programmes de gestion des compétences de la Société à l'intention des membres de la direction principale;
- b) le perfectionnement, l'évaluation et l'avancement des dirigeants principaux qui occupent un poste essentiel de même que la planification de leur relève, y compris celle du chef de la direction;
- c) la rémunération des dirigeants principaux;

- d) les régimes et les programmes de rémunération de la Société à l'intention des membres de la direction principale, y compris les salaires et les régimes incitatifs annuels et à long terme;
- e) les régimes d'avantages sociaux, de retraite et d'épargne de la Société.

3. Composition du comité

- a) Le comité se compose d'au moins cinq administrateurs, qui doivent tous être des administrateurs indépendants au sens des exigences applicables des organismes de réglementation des valeurs mobilières qui ont été adoptées et qui sont en vigueur, en leur version modifiée, le cas échéant.
- b) Le comité de gouvernance désigne l'un des membres du comité à titre de président du comité.

4. Qualités des membres

Chaque membre du comité doit comprendre les principes et les pratiques en matière de gestion des ressources en personnel de direction et de rémunération ou acquérir les connaissances nécessaires à cette fin.

5. Nomination et destitution des membres

Le comité de gouvernance nomme les membres du comité chaque année et lorsque cela est nécessaire afin de combler les postes vacants. Il peut destituer ou remplacer l'un ou l'autre des membres du comité à quelque moment que ce soit, à sa discrétion.

6. Responsabilités du comité

a) Gestion des compétences et planification de la relève

- (i) En ce qui concerne l'un des risques principaux de la Société qui a trait au personnel, le comité doit obtenir l'assurance raisonnable que la Société dispose de pratiques et de programmes appropriés en matière de gestion des compétences (assortis de paramètres de réussite appropriés) qui lui permettent de recruter des membres de la direction principale, de les fidéliser et de les motiver, ainsi que des ressources appropriées pour offrir ces programmes.
- (ii) Le comité doit examiner chaque année, ou plus souvent au besoin, les postes essentiels au sein de la Société qui sont considérés comme tels par la direction.
- (iii) Le comité doit examiner chaque année, ou plus souvent au besoin, les plans et les processus de la direction quant à l'évaluation des dirigeants principaux qui occupent un poste essentiel, au perfectionnement de leurs compétences et à leur avancement, de même que la planification de leur relève, et en rendre compte au conseil.
- (iv) Le comité doit examiner chaque année et recommander au conseil, hors du cadre du processus de planification de la relève des dirigeants qui occupent un poste essentiel, les personnes qui pourraient, en cas d'urgence, remplacer le chef de la

direction, le chef des finances et d'autres dirigeants principaux dont le remplacement serait essentiel au bon fonctionnement de la Société en cas d'urgence.

b) Nomination, rémunération et évaluation du rendement du chef de la direction

- (i) Le comité doit examiner les questions suivantes et faire ses recommandations au conseil :
 - A) la nomination et les conditions de travail du chef de la direction et sa destitution;
 - B) toute modification des conditions de travail du chef de la direction, y compris son salaire de base;
 - C) les primes discrétionnaires, les attributions ou les autres sommes que l'on se propose de verser au chef de la direction;
 - D) les objectifs de rendement quantitatifs et qualitatifs, tant à court qu'à long terme, du chef de la direction;
 - E) le processus à suivre pour évaluer chaque année le rendement du chef de la direction par rapport, entre autres choses, aux objectifs convenus;
 - F) le processus de planification de la relève du chef de la direction.
- (ii) En consultation avec le président du conseil, le comité doit évaluer le rendement du chef de la direction chaque année conformément au processus approuvé et en rendre compte au conseil. Le comité recommande également au conseil le multiplicateur de rendement personnel du chef de la direction qui sera appliqué aux attributions à effectuer dans le cadre du régime incitatif à court terme.
- (iii) Le président du comité, de concert avec le président du conseil, doit approuver, si la situation se présente, la participation du chef de la direction au conseil d'administration d'autres sociétés par actions ou d'organismes à but non lucratif.

c) Rémunération et évaluation du rendement des dirigeants principaux

- (i) En ce qui a trait aux dirigeants principaux qui occupent un poste essentiel, le comité doit examiner et approuver les questions suivantes :
 - A) leurs conditions de travail et de cessation d'emploi principales, de même que les modifications qui doivent y être apportées, y compris en ce qui a trait au salaire de base;
 - B) le multiplicateur de rendement personnel aux fins des attributions à effectuer dans le cadre du régime incitatif à court terme;
 - C) les octrois à effectuer dans le cadre du régime incitatif à long terme;
 - D) les primes discrétionnaires, les attributions ou les autres sommes que le chef de la direction propose de verser à ces dirigeants.

- (ii) Le comité doit faire des comptes rendus détaillés au conseil sur la rémunération des hauts dirigeants désignés qu'il a approuvée conformément à l'alinéa 6c)(i).
- (iii) En ce qui a trait aux dirigeants principaux qui n'occupent pas un poste essentiel, le comité doit examiner et approuver leurs conditions de travail et de cessation d'emploi principales et les modifications qui doivent y être apportées, y compris en ce qui a trait au salaire de base, dans la mesure où ces conditions ou modifications diffèrent considérablement des régimes et des programmes que le conseil a approuvés à l'intention des membres de la direction principale.
- (iv) Le comité doit examiner chaque année les objectifs de rendement des dirigeants principaux qui occupent un poste essentiel et l'évaluation que le chef de la direction fait du rendement de ces derniers par rapport à leurs objectifs.
- (v) Le comité doit examiner, au besoin, le nombre d'actions dont chacun des dirigeants principaux est propriétaire en tenant compte des lignes directrices en matière d'actionnariat qui s'appliquent à eux.
- (vi) Le comité doit examiner, si la situation se présente, la participation des dirigeants principaux au conseil d'autres sociétés par actions ou d'organismes à but non lucratif qui a été approuvée par le chef de la direction.

d) Structure des programmes de rémunération et principes en la matière

- (i) Le comité doit superviser l'application des principes qui servent à établir la rémunération de tous les employés de la Société et passer chaque année en revue, et recommander au conseil, la structure et la composition générales des régimes et des programmes de rémunération de la Société à l'intention des membres de la direction principale, y compris le salaire de base, la rémunération variable et les avantages indirects, de même que les lignes directrices en matière d'actionnariat et les conditions de travail standard, y compris en ce qui a trait à la cessation d'emploi, des dirigeants principaux. Il doit examiner les pratiques en matière de rémunération d'un groupe de sociétés qu'il juge raisonnablement comparables à la Société au chapitre de l'envergure et de la complexité, sans perdre de vue que les données du marché et la position relative de la Société au sein du groupe de comparaison sont uniquement des points de référence et non un facteur déterminant de la structure des programmes de rémunération de la Société. Le comité évalue la corrélation entre, d'une part, les principes en matière de rémunération des dirigeants et les régimes incitatifs et, d'autre part, les résultats financiers et autres et la stratégie commerciale de la Société.
- (ii) Le comité doit examiner chaque année l'exposé sur la rémunération des dirigeants, y compris l'analyse de la rémunération, et le compte rendu de ses activités qui seront intégrés à la circulaire d'information de la direction de la Société et les recommander à l'approbation du conseil.

e) Régimes de rémunération incitatifs

Les responsabilités du comité sont les suivantes :

- (i) examiner la structure des régimes incitatifs à court et à long terme et des autres régimes incitatifs à l'intention des membres de la direction principale, y compris la

forme des attributions qui seront faites aux termes de ceux-ci, ainsi que les modifications qui s'imposent, et faire ses recommandations au conseil;

- (ii) sous réserve de l'approbation des régimes incitatifs à court et à long terme et des autres régimes incitatifs à l'intention des membres de la direction principale par le conseil, examiner et approuver les questions suivantes :
 - A) les octrois à effectuer dans le cadre des régimes incitatifs à long terme;
 - B) les règlements à effectuer dans le cadre des régimes incitatifs à court et à long terme;
 - C) le règlement des questions ayant une incidence sur les régimes incitatifs à court et à long terme.

f) Avantages sociaux et départ à la retraite

- (i) Le comité doit examiner les modifications importantes devant être apportées aux programmes d'avantages sociaux, aux régimes de retraite et aux régimes d'épargne des employés et faire ses recommandations au conseil.
- (ii) Le comité doit examiner et approuver les attributions à effectuer aux employés admissibles de la Société et de ses filiales dans le cadre des régimes de participation aux bénéfices.

g) Autres responsabilités importantes

- (i) Le comité doit examiner les modifications importantes proposées à la structure organisationnelle de la Société et de ses filiales.
- (ii) Le comité doit surveiller l'expérience des employés et leur degré d'engagement au sein de la Société en se fondant, entre autres choses, sur les comptes rendus du chef de la direction et du vice-président principal, Gestion des talents ainsi que sur les résultats des sondages d'opinion qui sont effectués périodiquement auprès des employés.
- (iii) Le comité doit remplir les autres responsabilités et fonctions qui lui sont déléguées par le conseil conformément au document intitulé « Délégation de responsabilités du conseil aux comités ».

7. Mode de fonctionnement

- a) Le comité se réunit quatre fois par année et tient autant de réunions supplémentaires que cela est nécessaire pour bien s'acquitter de ses fonctions. Les réunions qui sortent du cadre des réunions régulières du comité doivent être convoquées par le président du comité ou à la demande de deux membres du comité et la majorité des membres du comité constituent le quorum.
- b) Le comité peut exercer ses pouvoirs dans le cadre d'une réunion à laquelle les membres qui sont présents ou qui participent par téléphone ou par d'autres moyens électroniques forment quorum, ou au moyen d'une résolution signée par tous les membres ayant le droit de voter à l'égard de cette résolution à une réunion du comité. Chaque membre du comité (y compris le président du comité) a le droit d'exprimer une voix dans le cadre

des délibérations du comité. Pour plus de précision, le président du comité n'a pas de voix prépondérante.

- c) Le président du comité et le vice-président principal, Gestion des talents établissent l'ordre du jour de toutes les réunions du comité ainsi qu'un plan de travail annuel tenant compte des responsabilités du comité qui sont énoncées dans le présent mandat et de ses priorités stratégiques, le tout en consultation avec les membres du comité et la direction, selon le cas.
- d) Sauf stipulation contraire du comité, le secrétaire de la Société (ou la personne qu'il désigne) remplit la fonction de secrétaire aux réunions du comité et tient le procès-verbal de chaque réunion.
- e) Le président du comité dirige toutes les réunions du comité auxquelles il assiste. S'il est absent, les membres du comité nomment un président suppléant.
- f) Le comité doit tenir une séance à huis clos au début et à la fin de chacune de ses réunions.
- g) Le président du comité peut inviter des membres de la direction ou des employés de la Société ou d'autres personnes à assister aux réunions du comité et à participer aux délibérations et à l'examen des questions qui lui sont soumises.
- h) Une copie du procès-verbal de chaque réunion du comité est remise à chaque administrateur.

8. Comptes rendus au conseil

Le comité rend compte au conseil de ses délibérations, de ses décisions et de ses recommandations, y compris en ce qui a trait aux questions les plus importantes dont il a délibéré, à la réunion régulière suivante du conseil.

9. Évaluation du présent mandat, du comité et de la conformité du comité

- a) Au moins une fois tous les trois ans, le comité examine et évalue le caractère approprié du présent mandat en tenant compte de toutes les exigences des lois et des règlements applicables de même que des pratiques exemplaires recommandées par les organismes de réglementation ou les bourses envers lesquels la Société a une obligation de rendre compte et, s'il y a lieu, recommande les modifications qui s'imposent au comité de gouvernance afin que celui-ci les recommande à l'approbation du conseil, étant entendu que le secrétaire ou le secrétaire adjoint de la Société peuvent apporter des modifications d'ordre administratif mineures conformément aux pouvoirs qui leur sont délégués, dont ils rendront compte au comité et au conseil à la réunion régulière suivante de ceux-ci.
- b) Tous les deux ans, le comité évalue son rendement, y compris la mesure dans laquelle il remplit les exigences du présent mandat, conformément au processus d'évaluation que le comité de gouvernance a établi et approuvé, et fait part des résultats de cette évaluation au comité de gouvernance et au conseil.
- c) Le comité rédige une description du poste de président du comité et la recommande à l'approbation du comité de gouvernance. Au moins une fois tous les trois ans, le comité

examine cette description et la met à jour au besoin et recommande les modifications qui s'imposent à l'approbation du comité de gouvernance.

10. Conseillers

Le comité peut, aux frais de la Société, retenir les services de conseillers externes qui possèdent certaines compétences aux fins de l'exécution du présent mandat, ou mettre fin à son entente avec de tels conseillers externes, et il a le droit de se fier de bonne foi aux rapports de ces conseillers. Le comité a également le pouvoir d'approuver la rémunération que l'on projette de verser à ces conseillers externes et toutes les autres modalités de leur mission.