



ANNEXE 51-102A6
DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION
(pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date)

Table des matières

Rubrique 1 Dispositions générales

- 1.1 Objectif
- 1.2 Définitions
- 1.3 Établissement de la déclaration

Rubrique 2 Analyse de la rémunération

- 2.1 Analyse de la rémunération
- 2.2 Représentation graphique de la performance
- 2.3 Attributions à base d'options

Rubrique 3 Tableau sommaire de la rémunération

- 3.1 Tableau sommaire de la rémunération
- 3.2 Explications à fournir
- 3.3 Monnaies
- 3.4 Dirigeants agissant aussi comme administrateurs

Rubrique 4 Attributions en vertu d'un plan incitatif

- 4.1 Attributions à base d'actions et d'options en cours
- 4.2 Attributions en vertu d'un plan incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice
- 4.3 Explications à fournir

Rubrique 5 Prestations en vertu d'un plan de retraite

- 5.1 Tableau des plans à prestations déterminées
- 5.2 Tableau des plans à cotisations déterminées

- 5.3 Explications à fournir
- 5.4 Plans de rémunération différée

Rubrique 6 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

- 6.1 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

Rubrique 7 Rémunération des administrateurs

- 7.1 Tableau de la rémunération des administrateurs
- 7.2 Explications à fournir
- 7.3 Attributions à base d'actions, attributions à base d'options et rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions

Rubrique 8 Sociétés inscrites aux États-Unis

- 8.1 Sociétés inscrites aux États-Unis

Rubrique 9 Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires

- 9.1 Date d'entrée en vigueur
- 9.2 Dispositions transitoires

ANNEXE 51-102A6
DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION
(pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date)

Rubrique 1 Dispositions générales

1.1. Objectif

Déclarer l'ensemble de la rémunération versée, directement ou indirectement, à certains membres de la haute direction et administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions auprès de la société ou de ses filiales, ou relativement aux services rendus à celles-ci.

L'objectif visé par la présentation de cette information est d'exposer la rémunération que le conseil d'administration prévoyait que la société paie, rende payable, attribue, octroie, donne ou fournisse de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur au cours de l'exercice. Cette information donnera aux investisseurs un aperçu de la rémunération de la haute direction, l'un des aspects essentiels de la gestion et de la gouvernance de la société, et les aidera à comprendre la façon dont sont prises les décisions en la matière.

Déclarer la rémunération de la haute direction en fonction de cet objectif.

1.2. Définitions

Pour les expressions utilisées mais non définies dans la présente annexe, consulter le paragraphe 1 de l'article 1.1 de la règle ou la Norme canadienne 14-101 sur les *définitions*.

Dans la présente annexe, on entend par :

« attribution à base d'actions » : l'attribution, en vertu d'un plan incitatif à base d'actions, d'instruments à base d'actions qui ne présentent pas de caractéristiques assimilables à celles des options, notamment les actions ordinaires, les actions incessibles, les unités d'actions incessibles, les unités d'actions différées, les actions fictives, les unités d'actions fictives et les unités équivalentes à des actions ordinaires; (*share-based award*)

« attribution à base d'options » : l'attribution, en vertu d'un plan incitatif à base d'actions, d'options, notamment les options d'achat d'actions, les droits à la plus-value d'actions et tout instrument semblable qui présente des caractéristiques assimilables à celles des options; (*option-based award*)

« attribution de remplacement » : l'option qui, selon une personne raisonnable, serait octroyée en raison de l'annulation antérieure ou potentielle d'une option; (*replacement grant*)

« attribution en vertu d'un plan incitatif » : toute rémunération attribuée, gagnée, payée ou payable en vertu d'un plan incitatif; (*incentive plan award*)

« chef de la direction » : toute personne physique qui a agi en qualité de chef de la direction de la société ou a exercé des fonctions analogues durant tout ou partie du dernier exercice; (*CEO*)

« chef des finances » : toute personne physique qui a agi en qualité de chef des finances de la société ou a exercé des fonctions analogues durant tout ou partie du dernier exercice; (*CFO*)

« cours de clôture » : le dernier cours auquel le titre de la société s'est négocié à la date applicable sur l'un des marchés suivants :

- a) le principal marché canadien pour ce titre;
- b) si le titre n'est pas inscrit ou coté sur un marché canadien, le principal marché pour ce titre;
(*closing market price*)

« date d'attribution » : la date déterminée aux fins des états financiers conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA; (*grant date*)

« membre de la haute direction visé » : les personnes physiques suivantes :

- a) le chef de la direction;
- b) le chef des finances;
- c) les trois membres de la haute direction les mieux rémunérés, ou les trois personnes les mieux rémunérées qui exerçaient des fonctions analogues, à l'exclusion du chef de la direction et du chef des finances, à la fin du dernier exercice dont la rémunération totale pour cet exercice s'élevait, individuellement, à plus de 150 000 \$, selon le calcul prévu au paragraphe 6 de la rubrique 1.3;
- d) chaque personne physique qui serait un membre de la haute direction visé en vertu de l'alinéa c si ce n'était du fait qu'elle n'était pas membre de la haute direction de la société ni n'exerçait de fonctions analogues à la fin de cet exercice;
(*"NEO" or "named executive officer"*)

« Norme canadienne 52-107 » : la Norme canadienne 52-107 *Principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptable*; (NI 52-107)

« plan » : notamment tout plan, contrat, autorisation ou mécanisme, exposé ou non dans un document en bonne et due forme, établi pour une ou plusieurs personnes, aux termes duquel des espèces, des titres, des instruments semblables ou tout autre bien peuvent être reçus; (*plan*)

« plan incitatif » : tout plan en vertu duquel la rémunération est établie en fonction de l'atteinte de certains objectifs de performance, ou du respect de conditions similaires, pendant une période déterminée; (*incentive plan*)

« plan incitatif à base d'actions » : un plan incitatif, ou une partie d'un plan incitatif, en vertu duquel des attributions sont octroyées et s'inscrivent dans le cadre du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA; (*equity incentive plan*)

« plan incitatif autre qu'à base d'actions » : un plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif qui n'est pas un plan incitatif à base d'actions; (*non-equity incentive plan*)

« révision du prix » : en ce qui concerne une option, le rajustement ou la modification du prix d'exercice ou de base, à l'exclusion de tout rajustement ou de toute modification touchant indifféremment tous les porteurs de la catégorie des titres sous-jacents à l'option et qui résulte de l'application d'une formule ou d'un mécanisme prévu par les modalités de l'option; (*repricing*)

« société » : notamment une société de personnes, une fiducie et une entité non constituée en personne morale; (*company*)

« société de gestion externe » : notamment toute filiale de la société de gestion externe, tout membre du même groupe ou ayant des liens avec elle (*external management company*).

1.3. Établissement de la déclaration

1) Déclaration de l'ensemble de la rémunération

a) Déclarer dans la présente annexe l'ensemble de la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon, directement ou indirectement, par la société ou une de ses filiales à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur, à quelque titre que ce soit, notamment l'ensemble de la rémunération en vertu d'un plan ou non, les paiements directs ou indirects, la rétribution, les attributions d'ordre financier ou monétaire, les récompenses, les avantages, les cadeaux ou les avantages indirects qui lui sont payés, payables, attribués, octroyés, donnés ou fournis de quelque autre façon pour les services rendus, directement ou indirectement, à la société ou à une de ses filiales.

b) Malgré l'alinéa a, en ce qui concerne le Régime de pensions du Canada et tout autre régime public ou régime collectif d'assurance-vie, de soins médicaux, d'hospitalisation, de frais médicaux ou de frais de réinstallation dont la portée et l'application ne sont pas limitées et qui sont généralement offerts à tous les salariés, la société n'est pas tenue de déclarer les éléments suivants à titre de rémunération :

i) toute cotisation ou prime payée ou payable par la société au nom d'un membre de la haute direction visé ou d'un administrateur en vertu de ces régimes;

ii) toute somme en espèces ou tout titre ou instrument semblable, ou tout autre bien reçu par un membre de la haute direction visé ou un administrateur en vertu de ces régimes.

c) Les régimes visés à l'alinéa b comprennent ceux qui prévoient de tels avantages à la retraite.

d) Si un élément de la rémunération n'est pas visé expressément à la présente annexe, le déclarer dans la colonne (h) (« Autre rémunération») du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1.

2) Différences dans la forme

Même si l'information exigée doit être présentée conformément à la présente annexe, il est possible d'apporter les modifications suivantes :

a) omettre les tableaux, les colonnes de tableaux ou les autres éléments d'information sans objet;

b) ajouter les tableaux, les colonnes ou les autres éléments d'information nécessaires au respect de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1.

3) **Information pour un exercice complet**

Si un membre de la haute direction visé a agi en cette qualité auprès de la société pendant une partie de l'exercice visé par l'information fournie dans le tableau sommaire de la rémunération, donner le détail de l'ensemble de la rémunération qu'il a touchée pendant cet exercice. La rémunération comprend les gains réalisés par le membre de la haute direction visé dans l'exercice d'autres fonctions auprès de la société pendant l'exercice.

Ne pas indiquer dans un tableau la rémunération annualisée de la partie de l'exercice au cours de laquelle le membre de la haute direction visé n'était pas au service de la société. Cette information peut être indiquée dans une note.

4) **Société de gestion externe**

a) Indiquer, le cas échéant, le nom des personnes physiques qui agissent en qualité de membre de la haute direction visé de la société mais ne sont pas des salariés de celle-ci.

b) Si une société de gestion externe emploie une ou plusieurs personnes physiques, ou a retenu leurs services, pour agir en qualité de membre de la haute direction visé ou d'administrateur de la société et que cette dernière a conclu une convention en vertu de laquelle la société de gestion externe lui fournit, directement ou indirectement, des services de gestion, déclarer la rémunération suivante :

i) toute rémunération versée directement par la société à une personne physique agissant auprès d'elle en qualité de membre de la haute direction visé ou d'administrateur qui est employée par la société de gestion externe ou dont cette dernière a retenu les services;

ii) toute rémunération versée par la société de gestion externe à la personne physique pour les services rendus directement ou indirectement à la société;

c) Si la société de gestion externe offre des services de gestion à la société et à un autre client, déclarer l'un des montants suivants :

i) la part de la rémunération versée à la personne physique agissant en qualité de membre de la haute direction visé ou d'administrateur que la société de gestion externe attribue aux services rendus à la société;

ii) le total de la rémunération que la société de gestion externe a versée à la personne physique agissant en qualité de membre de la

haute direction visé ou d'administrateur, en indiquant la méthode d'attribution de la société de gestion externe, le cas échéant.

Commentaire

Un membre de la haute direction visé d'une société peut être employé par une société de gestion externe et offrir ses services en vertu d'une convention. Dans ce cas, lorsque le chef de la direction ou le chef des finances est mentionné dans la déclaration, il est entendu qu'il s'agit des personnes physiques qui ont exercé des fonctions analogues à celles du chef de la direction ou du chef des finances. Ce sont généralement les mêmes personnes physiques qui signent et déposent les attestations annuelles et intermédiaires prévues par la Norme multilatérale 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs.

5) Rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs

Indiquer toute rémunération attribuée, payée ou payable à chaque administrateur et membre de la haute direction visé, ou gagnée par celui-ci, à quelque titre que ce soit auprès de la société. La rémunération versée aux administrateurs et aux membres de la haute direction visés comprend l'ensemble de la rémunération versée par la société et ses filiales.

Indiquer également toute rémunération attribuée, payée ou payable par une autre personne à un membre de la haute direction visé ou à un administrateur, ou gagnée par celui-ci, à quelque titre que ce soit auprès de la société.

6) Détermination des personnes physiques qui sont des membres de la haute direction visés

Pour les besoins du calcul de la rémunération totale attribuée, payée ou payable à une personne physique, ou gagnée par celle-ci, en vertu de l'alinéa c de la définition de « membre de la haute direction visé », tenir compte des éléments suivants :

a) la rémunération totale qui serait déclarée dans la colonne (i) du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1 pour chaque membre de la haute direction, comme si celui-ci était un membre de la haute direction visé pendant le dernier exercice de la société;

b) exclure de ce calcul la rémunération suivante :

i) toute rémunération qui serait déclarée dans la colonne (g) du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1;

ii) tout paiement et toute prestation supplémentaires versés ou à verser à un membre de la haute direction en raison de la réalisation, au cours du dernier exercice, de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1.

iii) toute rémunération en espèces se rapportant à des affectations à l'étranger qui vise expressément à compenser l'incidence du coût de la vie dans le pays étranger mais n'est pas liée à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction pour la société.

Commentaire

Le seuil de 150 000 \$ prévu à l'alinéa c de la définition de « membre de la haute direction visé » ne s'applique que pour déterminer qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice. Pour chaque personne physique qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, fournir l'information sur la rémunération pour les exercices précédents lorsque cette obligation est prévue par la présente annexe, même si la rémunération totale versée au cours de l'un ou l'autre des exercices précédents est inférieure à 150 000 \$.

7) Rémunération versée aux personnes ayant des liens

Indiquer les attributions, gains ou paiements versés ou à verser à des personnes ayant des liens avec un membre de la haute direction visé ou un administrateur en raison de la rémunération attribuée, payée ou payable à celui-ci, ou gagnée par celui-ci, à quelque titre que ce soit auprès de la société.

8) Nouveaux émetteurs assujettis

a) Sous réserve de l'alinéa b, présenter dans le tableau sommaire de la rémunération l'information portant sur les trois derniers exercices depuis que la société est devenue émetteur assujetti.

b) Ne pas présenter l'information se rapportant à un exercice si la société n'était pas émetteur assujetti à quelque moment que ce soit pendant cet exercice, sauf si elle l'est devenue par suite d'une opération de restructuration.

c) Si la société n'était pas émetteur assujetti pendant une partie du dernier exercice et que la déclaration est établie en vue du dépôt d'un prospectus, traiter de tous les éléments significatifs composant la rémunération qui sera attribuée, payée ou payable aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par ceux-ci, une fois que la société sera émetteur assujetti, si la rémunération a été déterminée.

Commentaire

1. *Sauf indication contraire, il est possible de présenter l'information prévue par la présente annexe conformément aux principes comptables utilisés par la société pour établir ses états financiers, comme le permet la Norme canadienne 52-107 sur les principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables, ou conformément au Manuel de l'ICCA.*

2. *La définition de « administrateur » prévue par la législation en valeurs mobilières vise notamment une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un administrateur.*

Rubrique 2 Analyse de la rémunération

2.1. Analyse de la rémunération

1) Décrire et expliquer tous les éléments significatifs composant la rémunération attribuée, payée ou payable aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par ceux-ci, au cours du dernier exercice, notamment les suivants :

a) les objectifs de tout programme de rémunération ou de toute stratégie en la matière;

b) ce que le programme de rémunération vise à récompenser;

c) chaque élément de la rémunération;

d) les motifs du paiement de chaque élément;

e) la façon dont le montant de chaque élément est fixé, en indiquant la formule, le cas échéant;

f) la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux en matière de rémunération et leur incidence sur les décisions concernant les autres éléments.

2) Le cas échéant, expliquer les actions posées, les politiques établies ou les décisions prises après la clôture du dernier exercice qui pourraient nuire à la compréhension qu'aurait une personne raisonnable de la rémunération versée à un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice.

3) Le cas échéant, indiquer clairement la référence d'étalonnage établie et expliquer les éléments qui la composent, notamment les sociétés incluses dans le groupe de référence et les critères de sélection.

4) Le cas échéant, indiquer les objectifs de performance ou les conditions similaires qui sont fondés sur des mesures objectives et connues, comme le cours de l'action de la société ou le bénéfice par action. Il est possible de décrire les objectifs de performance ou les conditions similaires qui sont subjectifs sans indiquer de mesure précise.

La société n'est pas tenue de présenter les objectifs de performance ou les conditions similaires liés à des facteurs quantitatifs ou qualitatifs de performance précis lorsque, selon une personne raisonnable, la communication de cette information serait gravement préjudiciable à ses intérêts. La société qui a publié ces objectifs ou conditions ne peut se prévaloir de cette dispense.

Si aucun objectif de performance précis ni aucune condition similaire précise n'est rendu public, préciser le pourcentage de la rémunération totale du membre de la haute direction visé qui est lié à l'information non communiquée. Indiquer en outre jusqu'à quel point il pourrait être difficile pour le membre de la haute direction visé d'atteindre les objectifs de performance ou les conditions similaires non communiqués, ou la probabilité que la société les atteigne.

Si les objectifs de performance ou les conditions similaires publiés ne sont pas des mesures financières conformes aux PCGR, en expliquer la méthode de calcul à partir des états financiers de la société.

Commentaire

1. *L'information présentée en vertu de la rubrique 2.1 peut varier en fonction des faits. Fournir une analyse suffisante pour que l'information présentée en vertu des autres rubriques de la présente annexe soit comprise par une personne raisonnable faisant des efforts raisonnables. Décrire les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et expliquer les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés. Il ne suffit pas de décrire le processus de détermination de la rémunération ni la rémunération déjà attribuée, gagnée, payée ou payable. L'information présentée en vertu de la présente rubrique doit permettre de comprendre en quoi la rémunération du membre de la haute direction visé est liée à la performance de celui-ci. Éviter les formules vagues ou toutes faites.*

2. *Si le processus de détermination de la rémunération est très simple, par exemple parce qu'il consiste uniquement en des discussions du conseil, sans objectifs, critères ni analyse établis, l'indiquer clairement.*

3. *Les éléments d'information concernant la rémunération qui suivent sont généralement significatifs :*

- les mécanismes contractuels ou non, les plans, les changements de processus et les autres questions qui pourraient faire que les montants présentés pour le dernier exercice soient trompeurs s'ils étaient utilisés à titre d'indicateur des niveaux de rémunération ultérieurs;
- le processus utilisé pour déterminer les avantages indirects et personnels;
- les politiques et les décisions concernant l'ajustement ou la récupération des attributions, gains, paiements ou sommes à payer si l'objectif de performance ou la condition similaire sur lequel elles reposent est reformulé ou rajusté pour réduire les attributions, gains, paiements ou sommes à payer;
- les critères de sélection des événements qui déclenchent le paiement en vertu de tout mécanisme qui prévoit un paiement en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle;
- tout recours à l'étalonnage pour déterminer la rémunération ou tout élément de celle-ci;
- toute renonciation à un objectif de performance ou à une condition similaire précisé, ou toute modification de ceux-ci, pour le paiement d'un montant; indiquer si la renonciation ou la modification concernait un ou plusieurs membres de la haute direction visés ou l'ensemble de la rémunération assujettie à l'objectif ou à la condition;
- le rôle des membres de la haute direction dans la détermination de leur rémunération;
- les objectifs de performance ou les conditions similaires des membres de la haute direction visés liés à des facteurs quantitatifs ou qualitatifs de performance précis.

2.2. Représentation graphique de la performance

- a) La présente rubrique ne s'applique pas aux personnes suivantes :
- i) les émetteurs émergents;
 - ii) les sociétés qui n'ont fait d'appel public à l'épargne que pour des titres de créance ou des titres privilégiés non convertibles et non participatifs;
 - iii) les sociétés qui n'étaient pas émetteurs assujettis dans un territoire du Canada depuis au moins 12 mois civils avant la clôture de

leur dernier exercice, sauf celles qui le sont devenues par suite d'une opération de restructuration;

b) Fournir un graphique linéaire simple illustrant le rendement total cumulatif des titres au cours des cinq derniers exercices, à supposer que 100 \$ aient été placés le premier jour du premier exercice. Si la société est émetteur assujéti depuis moins de cinq ans, présenter l'information pour la période pertinente.

Comparer le rendement au rendement total cumulatif d'au moins un indice boursier général qui, selon une personne raisonnable, offrirait un point de repère adéquat. Utiliser la valeur de l'indice de rendement global de l'indice composé S&P/TSX, si la société est comprise dans cet indice. Dans tous les cas, prendre pour hypothèse que les dividendes sont réinvestis.

Comparer la tendance indiquée par le graphique à celle de la rémunération des membres de la haute direction de la société déclarée dans la présente annexe au cours de la même période.

Commentaire

Pour l'application de la rubrique 2.2, il est également possible d'inclure d'autres objectifs de performance ou conditions similaires pertinents.

2.3. Attributions à base d'options

Décrire le processus selon lequel la société fait des attributions à base d'options aux membres de la haute direction. Aborder notamment le rôle du comité de la rémunération et des membres de la haute direction dans l'établissement et la modification de tout plan incitatif à base d'actions en vertu duquel des attributions à base d'options sont octroyées. Indiquer si les attributions antérieures sont prises en considération lorsque de nouvelles sont envisagées.

Rubrique 3 Tableau sommaire de la rémunération

3.1. Tableau sommaire de la rémunération

1) Pour chaque membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, remplir le tableau ci-dessous pour chacun des trois derniers exercices de la société terminé le 31 décembre 2008 ou après cette date.

Commentaire

En vertu du paragraphe 1, la société n'est pas tenue de présenter les données de périodes correspondantes aux fins de comparaison conformément aux obligations prévues par l'Annexe 51-102A6 entrée en vigueur le 30 mars 2004 et ses modifications, ou la présente annexe, à l'égard d'un exercice se terminant avant le 31 décembre 2008.

2) Indiquer dans la colonne (c) la valeur du salaire, en espèces ou non, gagné par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice visé par le tableau (l'« exercice visé »). Si la valeur du salaire gagné au cours d'un exercice ne peut être calculée, préciser ce fait dans une note et en indiquer la raison. Retraiter la valeur du salaire lors de l'établissement de la prochaine déclaration et expliquer la portion de la valeur retraitée qu'il était auparavant impossible de calculer.

3) Indiquer dans la colonne (d) le montant de l'attribution établi en fonction de la juste valeur à la date d'attribution pour l'exercice visé.

4) Indiquer dans la colonne (e) le montant de l'attribution établi en fonction de la juste valeur à la date d'attribution pour l'exercice visé. Indiquer également les attributions à base d'options, avec ou sans droits à la plus-value d'actions.

5) Pour les attributions déclarées dans la colonne (d) ou (e), indiquer ce qui suit dans une note au tableau ou dans un paragraphe y faisant suite :

a) si la juste valeur à la date d'attribution diffère de la juste valeur établie conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA (la « juste valeur comptable »), le montant de la différence et les raisons qui l'expliquent;

b) une description de la méthode utilisée pour calculer la juste valeur à la date d'attribution ainsi que des hypothèses clés et estimations ayant servi à chaque calcul, et les raisons du choix de cette méthode.

Commentaire

1. *Le présent commentaire s'applique aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente rubrique.*

2. *La valeur déclarée dans les colonnes (d) et (e) du tableau sommaire de la rémunération devrait tenir compte de la valeur de la rémunération que le conseil d'administration entendait attribuer ou verser (la « juste valeur à la date d'attribution »), comme il est énoncé au paragraphe 3 ci-dessous.*

3. *Bien que les pratiques en matière de rémunération varient, le conseil d'administration opte habituellement pour l'une ou l'autre des deux*

méthodes suivantes pour fixer la rémunération : il établit la valeur en titres de la société à attribuer ou à verser à titre de rémunération, ou il établit la portion des parts éventuelles de la société à transférer à titre de rémunération. L'application de ces méthodes permet généralement d'obtenir la juste valeur de l'attribution.

Il est possible de calculer cette valeur selon une méthode d'évaluation indiquée au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA ou une autre méthode énoncée au paragraphe 5 ci-après.

4. Dans certaines circonstances, la juste valeur à la date d'attribution déclarée dans les colonnes (d) et (e) peut différer de la juste valeur comptable. Pour les besoins des états financiers, la juste valeur comptable est amortie sur la période de service afin d'obtenir le coût comptable (la « charge de rémunération »), qui est rajusté à la fin de l'exercice, au besoin.

5. Le modèle Black, Scholes et Merton et le modèle du treillis binominal sont les méthodes les plus couramment utilisées pour calculer la valeur des principaux types d'attribution. Toutefois, il est possible de choisir une autre méthode d'évaluation si elle produit une estimation plus représentative et raisonnable de la juste valeur.

6. Il faut indiquer un montant dans le tableau sommaire de la rémunération même si la charge de rémunération est nulle. Déclarer un montant qui tient compte de la juste valeur à la date d'attribution établie selon les principes décrits aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

7. La colonne (d) comprend les actions ordinaires, les actions incessibles, les unités d'actions incessibles, les unités d'actions différées, les actions fictives, les unités d'actions fictives, les unités équivalentes à des actions ordinaires et tout instrument semblable qui ne présente pas de caractéristiques assimilables à celles des options.

6) Dans la colonne (e), inclure l'augmentation de la juste valeur si, au cours du dernier exercice visé, la société a rajusté, annulé, remplacé ou modifié de façon significative le prix d'exercice des options déjà attribuées, payées ou payables à un membre de la haute direction visé, ou déjà gagnées par celui-ci. Calculer la date de révision du prix ou de la modification conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA. Pour calculer l'augmentation de la juste valeur, utiliser la méthode ayant servi à calculer l'attribution initiale.

Cette obligation ne s'applique à aucune révision du prix qui touche indifféremment tous les porteurs de la catégorie de titres sous-jacents à l'option et qui résulte de l'application d'une formule ou d'un mécanisme prévu par le plan ou l'attribution donnant lieu au rajustement périodique du prix d'exercice ou de base d'une option, d'une clause antidilution prévue par le plan ou l'attribution, d'une restructuration du capital ou d'une opération analogue.

7) Quantifier dans une note au tableau l'augmentation de la juste valeur des options qui ont été rajustées, annulées, remplacées ou modifiées de façon significative, le cas échéant.

8) Déclarer dans la colonne (f) la valeur de tous les montants gagnés pour services rendus au cours de l'exercice visé et qui se rapportent à des attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, ainsi que tous les gains réalisés sur ces attributions en cours.

a) Si l'objectif de performance pertinent ou la condition similaire pertinente a été rempli au cours d'un exercice visé, y compris pendant un seul exercice d'un plan qui prévoit un objectif de performance ou une condition similaire sur plusieurs exercices, déclarer les montants gagnés pendant cet exercice, même s'ils sont payables ultérieurement; il n'est pas nécessaire de les déclarer de nouveau dans le tableau sommaire de la rémunération lorsqu'ils sont payés au membre de la haute direction visé.

b) Décrire et quantifier dans une note au tableau tous les montants gagnés sur la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, qu'ils aient été payés au cours de l'exercice, qu'ils soient payables mais différés au choix du membre de la haute direction visé ou qu'ils soient payables ultérieurement selon leurs modalités.

c) Inclure tous gains, attributions d'espèces, paiements ou sommes à payer discrétionnaires qui n'étaient pas fondés sur un objectif de performance ou une condition similaire préétabli communiqué au préalable au membre de la haute direction visé. Indiquer dans la colonne (f) toute attribution en vertu d'un plan de rémunération en fonction de la performance qui prévoit des objectifs de performance ou des conditions similaires préétablis.

d) Indiquer dans la colonne (f1) toute rémunération gagnée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions annuel, telle que les primes et les montants discrétionnaires. Dans la colonne (f1), inclure cette rémunération gagnée au cours d'un seul exercice. Dans la colonne (f2), indiquer toute rémunération gagnée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions relatif à une période supérieure à une année.

9) Dans la colonne (g), inclure l'ensemble de la rémunération liée aux plans à prestations ou à cotisations déterminées, comme le coût des services rendus au cours de l'exercice et les autres éléments rémunérateurs, notamment les modifications touchant le plan ainsi que les gains différents de ceux estimés pour les plans à prestations déterminées et les gains réalisés au-dessus du cours du marché pour les plans à cotisations déterminées.

L'information concerne tous les plans qui prévoient le paiement de prestations de retraite. Utiliser les montants indiqués dans la colonne (e) du tableau des plans de retraite à prestations déterminées prévu à la rubrique 5 pour l'exercice visé et les montants indiqués dans colonne (c) du tableau des

plans de retraite à cotisations déterminées prévu à cette même rubrique pour l'exercice visé.

10) Inclure dans la colonne (h) toute autre rémunération qui n'est déclarée dans aucune autre colonne du tableau, notamment les éléments suivants :

a) Les avantages indirects, notamment les biens et les autres avantages personnels offerts au membre de la haute direction visé qui ne sont généralement pas offerts à l'ensemble des salariés, et dont la valeur totale s'élève à au moins 50 000 \$ ou représente au moins 10 % du total du salaire gagné par le membre de la haute direction visé au cours de l'exercice. Évaluer ces éléments en fonction du coût différentiel global engagé par la société et ses filiales. Décrire dans une note au tableau la méthode de calcul du coût différentiel global engagé par la société.

Énoncer dans une note au tableau le type et le montant de chaque avantage indirect dont la valeur excède 25 % de la valeur totale des avantages indirects déclarés pour chaque membre de la haute direction visé. L'information fournie dans cette note ne concerne que le dernier exercice.

b) Les autres charges complémentaires de retraite telles que l'assurance maladie ou l'assurance-vie.

c) Toutes les « majorations » ou les autres montants remboursés pendant l'exercice visé pour le paiement d'impôts.

d) Les paiements et prestations supplémentaires versés ou à verser à un membre de la haute direction visé en raison de la réalisation, avant la fin de l'exercice visé, de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1.

e) Le montant de toute prime d'assurance de personne payée ou payable, pendant l'exercice visé, par la société ou en son nom pour un membre de la haute direction visé dans le cas où la succession de celui-ci est le bénéficiaire.

f) Le montant des dividendes ou des autres gains payés ou payables sur les attributions à base d'actions ou les attributions à base d'options n'ayant pas été pris en compte, le cas échéant, dans la juste valeur à la date d'attribution à indiquer dans les colonnes (d) et (e).

g) Pour tout titre de la société ou de ses filiales acheté par un membre de la haute direction visé, notamment au moyen d'un report du salaire ou des primes, avec une décote par rapport au cours du marché, le coût de rémunération calculé à la date de l'acquisition et conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA.

h) Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché sur une rémunération différée sans exonération d'impôt, à l'exception des gains réalisés sur les plans de retraite à cotisations déterminées visés par le tableau pertinent prévu à la rubrique 5. Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché s'appliquent aux plans non enregistrés et s'entendent de ceux qui sont établis à un taux supérieur à celui que la société ou ses filiales versent ordinairement sur les titres, ou toute autre forme d'obligation qui présentent des caractéristiques identiques ou similaires, émis à des tiers.

Commentaire

1. *Il n'y a généralement pas de paiements, de sommes à payer ni de prestations supplémentaires découlant de la réalisation, avant la fin d'un exercice visé, de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1 en ce qui a trait à la rémunération déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération pour le dernier exercice ou pour un exercice antérieur.*

Si, par suite de la réalisation d'un de ces scénarios, le paiement de la rémunération déjà déclarée, ou l'acquisition des droits à celle-ci, est devancé, ou qu'un objectif de performance ou une condition similaire concernant la rémunération déjà déclarée fait l'objet d'une renonciation, les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires devraient comprendre la valeur des prestations versées par anticipation ou de la renonciation à l'objectif de performance ou à la condition similaire.

2. *En général, un élément n'est pas un avantage indirect s'il est entièrement et directement lié à l'exercice des fonctions d'un membre de la haute direction. Tout élément dont une personne a besoin pour faire son travail est entièrement et directement lié à son travail et ne constitue pas un avantage indirect, même s'il confère un certain avantage personnel.*

L'élément qui, selon la société, n'est pas entièrement ni directement lié à l'exercice des fonctions peut tout de même être un avantage indirect s'il procure directement ou indirectement un avantage personnel au membre de la haute direction visé. Dans l'affirmative, l'élément est un avantage indirect, qu'il soit ou non fourni pour des raisons commerciales ou pratiques, à moins qu'il ne soit généralement offert à tous les salariés sans distinction.

Il appartient aux sociétés de déterminer si un élément particulier est un avantage indirect. Les éléments ci-dessous sont généralement considérés comme des avantages indirects ou des avantages personnels. À noter que la liste n'est pas exhaustive :

- *une automobile, un crédit-bail automobile ou une allocation d'automobile;*

- un voyage en avion d'affaires ou un voyage personnel aux frais de la société;

- des bijoux;

- des vêtements;

- des objets d'art;

- des services d'entretien domestique;

- l'adhésion à un club;

- des billets de théâtre;

- une assistance financière pour l'éducation des enfants;

- un stationnement;

- des conseils financiers ou fiscaux personnels;

- des services de sécurité à domicile ou pendant les voyages personnels;

- un remboursement d'impôts relatifs à un avantage indirect ou personnel.

11) Indiquer dans la colonne (i) la valeur de la rémunération totale pour l'exercice visé. Pour chaque membre de la haute direction visé, il s'agit de la somme des montants déclarés dans les colonnes (c) à (h).

12) Indiquer tout montant reporté dans la colonne appropriée pour l'exercice visé au cours duquel il a été gagné.

13) Si un membre de la haute direction visé choisit d'échanger toute rémunération qui lui est attribuée, payée, payable ou qu'il a gagnée au cours d'un exercice visé en vertu d'un programme qui lui permet de recevoir des attributions, des gains ou des paiements sous une autre forme, la déclarer à titre de rémunération dans la colonne appropriée selon sa forme originale; ne pas la déclarer en fonction de la forme sous laquelle il l'a reçue ou la recevra. Décrire dans une note l'autre forme de rémunération choisie par le membre de la haute direction visé.

3.2. Explications à fournir

Décrire et expliquer les facteurs significatifs nécessaires à la compréhension de l'information contenue dans le tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1.

Commentaire

Les facteurs significatifs décrits à la rubrique 3.2 varieront en fonction des circonstances de chaque attribution, mais peuvent comprendre les suivants :

- *les modalités significatives du contrat de travail ou de la convention en la matière qui lie chaque membre de la haute direction visé;*
- *toute révision du prix ou autre modification significative d'un programme d'attributions à base d'actions ou d'options effectuée au cours du dernier exercice;*
- *les modalités significatives de toute attribution indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, y compris une description générale de la formule ou du critère à appliquer pour déterminer les montants à payer, ainsi que le calendrier d'acquisition des droits; par exemple, indiquer si des dividendes seront payés sur les actions et, le cas échéant, le taux de dividende et si ce taux est préférentiel.*

3.3. Monnaies

Présenter les montants dans la monnaie utilisée dans les états financiers. Si la rémunération attribuée, payée ou payable à un membre de la haute direction visé, ou gagnée par celui-ci, était dans une autre monnaie que la monnaie de présentation, indiquer laquelle dans une note et préciser le taux ainsi que la méthode de conversion de la rémunération dans la monnaie de présentation.

3.4. Dirigeants agissant aussi comme administrateurs

Si un membre de la haute direction visé est aussi administrateur et touche une rémunération pour les services rendus en cette qualité, déclarer cette rémunération dans le tableau sommaire de la rémunération et indiquer dans une note les montants qui se rapportent aux fonctions d'administrateur. Ne pas présenter l'information prévue à la rubrique 7 pour ce membre de la haute direction visé.

Rubrique 4 Attributions en vertu d'un plan incitatif

4.1. Attributions à base d'actions et d'options en cours

1) Déclarer dans ce tableau pour chaque membre de la haute direction visé toutes les attributions en cours à la fin du dernier exercice, notamment celles attribuées avant le dernier exercice. Dans chaque cas, indiquer les attributions transférées autrement qu'à la juste valeur marchande.

Nom	Attributions à base d'options				Attributions à base d'actions	
	Titres sous-jacents aux options non exercées (nbre)	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercés (\$)	Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (nbre)	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Chef de la direction						
Chef des finances						
A						
B						
C						

2) Dans la colonne (b), déclarer pour chaque attribution le nombre de titres sous-jacents aux options non exercées.

3) Indiquer dans la colonne (c) le prix d'exercice ou de base de chaque option visée par chaque attribution déclarée dans la colonne (b).

4) Indiquer dans la colonne (d) la date d'expiration de chaque option visée par chaque attribution déclarée dans la colonne (b).

5) Déclarer dans la colonne (e) la valeur globale des options dans le cours qui sont détenues mais non exercées à la fin de l'exercice. Faire le calcul en fonction de la différence entre la valeur marchande des titres sous-jacents à la fin de l'exercice et le prix d'exercice ou de base de l'option.

6) Indiquer dans la colonne (f) le nombre total d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis.

7) Déclarer dans la colonne (g) la valeur marchande ou de paiement globale des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis.

Si l'attribution à base d'actions prévoit un seul paiement à l'acquisition des droits, en calculer la valeur en fonction de ce paiement.

Si l'attribution à base d'actions prévoit différents paiements selon l'atteinte de divers objectifs de performance ou le respect de diverses conditions similaires, calculer cette valeur en fonction du paiement minimal. Toutefois, si le membre de la haute direction visé a atteint un objectif de performance ou a respecté une condition similaire au cours d'un exercice visé par l'attribution à base d'actions et que cette dernière pourrait, à l'acquisition des droits, prévoir un paiement plus élevé que le paiement minimal, calculer cette valeur en fonction du paiement qui devrait lui être versé pour avoir atteint cet objectif ou respecté de cette condition.

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

1) Remplir ce tableau pour chaque membre de la haute direction visé pour le dernier exercice.

Nom (a)	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (b)	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (c)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice (\$) (d)
Chef de la direction			
Chef des finances			
A			
B			
C			

2) Déclarer dans la colonne (b) la valeur globale qui aurait été réalisée si les options visées par l'attribution à base d'options avaient été exercées à la date d'acquisition des droits. Calculer la valeur qui serait réalisée en établissant la différence entre la valeur marchande des titres sous-jacents à l'exercice et le prix d'exercice ou de base des options visées par l'attribution à base d'options à la date d'acquisition des droits. Ne tenir compte de la valeur d'aucun paiement connexe ou contrepartie que la société a versé ou doit verser au membre de la haute direction visé ou pour son compte.

3) Déclarer dans la colonne (c) la valeur globale réalisée à l'acquisition des droits aux attributions à base d'actions. Calculer la valeur réalisée en multipliant le nombre d'actions ou d'unités par la valeur marchande des actions sous-jacentes à la date d'acquisition des droits. Indiquer dans une note tout montant réalisé à l'acquisition des droits mais dont le paiement a été reporté, ainsi que les conditions du report.

4.3. Explications à fournir

Décrire et expliquer les modalités significatives de toutes les attributions en vertu d'un plan, y compris en vertu d'un plan incitatif autre qu'à

base d'actions, dont les options ont été exercées ou ont donné lieu à une émission, ou dont les droits ont été acquis, au cours de l'exercice, ou qui sont en cours à la fin de l'exercice, si elles n'ont pas été présentées en vertu des rubriques 2.1, 2.3 et 3.2. L'information sur différentes attributions peut être regroupée s'il n'est pas nécessaire d'indiquer séparément leurs modalités significatives.

Commentaire

Les éléments visés à la rubrique 4.3 varient selon chaque plan mais peuvent comprendre les suivants :

- *le nombre de titres sous-jacents à chaque attribution ou reçus à l'acquisition des droits ou à l'exercice;*
- *une description générale des formules ou des critères à appliquer pour déterminer les montants à payer;*
- *les prix d'exercice et les dates d'expiration;*
- *les taux de dividende sur les attributions à base d'actions;*
- *le fait que les droits aux attributions sont acquis ou non;*
- *les objectif de performance ou conditions similaires, ou autres conditions significatives;*
- *l'information sur les paiements estimatifs futurs, soit les objectifs de performance ou les conditions similaires et les plafonds, pour les attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions;*
- *le cours de clôture à la date d'attribution, lorsque le prix d'exercice ou de base est inférieur au cours de clôture du titre sous-jacent à la date d'attribution.*

Rubrique 5 Prestations en vertu d'un plan de retraite

5.1. Tableau des plans à prestations déterminées

1) Remplir ce tableau pour tous les plans de retraite qui prévoient des paiements ou des prestations à la retraite, à l'exclusion des plans à cotisations déterminées. Pour le calcul des valeurs déclarées dans ce tableau, utiliser les mêmes hypothèses et estimations que celles ayant servi à établir les états financiers de la société selon les principes comptables qui y ont été appliqués, conformément à la Norme canadienne 52-107 sur les *principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables*.

Nom (a)	Années décomptées (nombre) (b)	Prestations annuelles payables (\$) (c)		Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice (\$) (d)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) (e)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) (f)	Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice (\$) (g)
		À la fin de l'exercice (c1)	À 65 ans (c2)				
Chef de la direction							
Chef des finances							
A							
B							
C							

2) Dans les colonnes (b) et (c), l'information à fournir est arrêtée à la fin du dernier exercice de la société. Dans les colonnes (d) à (g), l'information à fournir est arrêtée à la date d'évaluation du plan utilisée dans les états financiers vérifiés de la société pour le dernier exercice.

3) Déclarer dans la colonne (b) le nombre d'années décomptées du membre de la haute direction visé en vertu du plan. Si les années décomptées d'un membre de la haute direction visé en vertu d'un plan donné diffèrent du nombre réel de ses années de service auprès de la société, indiquer dans une note la différence et toute augmentation des prestations qui en résulte, notamment le nombre d'années supplémentaires attribuées.

4) Dans la colonne (c), déclarer les valeurs suivantes :

a) les prestations annuelles à vie payables à la fin du dernier exercice dans la colonne (c1) en fonction du nombre d'années décomptées déclaré dans la colonne (b) et des gains réels ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice;

b) les prestations annuelles à vie payables à compter de 65 ans dans la colonne (c2) en fonction du nombre d'années décomptées à l'âge de 65 ans et des gains réels ouvrant droit à pension jusqu'à la fin du dernier exercice, selon la valeur indiquée dans la colonne (c1)

5) Déclarer dans la colonne (d) l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice.

6) Déclarer dans la colonne (e) la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours du dernier exercice attribuable à des éléments rémunératoires, comme le coût des services rendus au cours de l'exercice, déduction faite des cotisations salariales, auquel s'ajoutent les modifications touchant le plan et les différences entre les gains réels et estimatifs, ainsi que toute autre modification ayant un effet rétroactif, notamment la modification d'hypothèses ayant servi à l'évaluation découlant d'un changement apporté aux modalités des prestations.

Indiquer la méthode d'évaluation et les hypothèses significatives utilisées pour quantifier l'obligation au titre des prestations constituées à la fin du dernier exercice. Il est possible de remplir tout ou partie de cette obligation en faisant renvoi aux hypothèses exposées dans les états financiers de la société, dans les notes afférentes aux états financiers ou dans l'analyse figurant dans son rapport de gestion.

7) Déclarer dans la colonne (f) la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours du dernier exercice attribuable à des éléments non rémunératoires. Inclure tous les éléments non rémunératoires, comme la modification d'hypothèses autre que la variation déjà incluse dans la colonne (e), puisqu'elle découle d'une modification apportée aux modalités des prestations, les cotisations salariales et l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice.

8) Déclarer dans la colonne (g) l'obligation au titre des prestations constituées à la fin du dernier exercice.

5.2. Tableau des plans à cotisations déterminées

1) Remplir ce tableau pour tous les plans de retraite qui prévoient des paiements ou des prestations à la retraite, à l'exclusion des plans à prestations déterminées. Pour le calcul des valeurs déclarées dans ce tableau, utiliser les mêmes hypothèses et méthodes que celles ayant servi à établir les états

financiers de la société selon les principes comptables qui y ont été appliqués, conformément à la Norme canadienne 52-107 sur les *principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables*.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice	Montant rémunérateur	Montant non rémunérateur	Valeur accumulée à la fin de l'exercice
(a)	(\$) (b)	(\$) (c)	(\$) (d)	(\$) (e)
Chef de la direction				
Chef des finances				
A				
B				
C				

2) Déclarer dans la colonne (c) les cotisations d'employeur et les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché sur les cotisations d'employeur et les cotisations salariales. Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché s'appliquent aux plans non enregistrés et s'entendent de ceux qui sont établis à un taux supérieur à celui que la société ou ses filiales versent ordinairement sur les titres, ou toute autre forme d'obligation présentant des caractéristiques identiques ou similaires, émis à des tiers.

3) Déclarer dans la colonne (d) le montant non rémunérateur, y compris les cotisations salariales et les revenus de placement réguliers des cotisations d'employeur et des cotisations salariales. Les revenus de placement réguliers s'entendent de tous les revenus de placement des plans à cotisations déterminées qui sont enregistrés et des gains des autres plans à cotisations déterminées qui ne sont pas des gains préférentiels ni réalisés au-dessus du cours du marché.

4) Déclarer dans la colonne (e) la valeur accumulée à la fin du dernier exercice.

Commentaire

En ce qui concerne les plans de retraite qui prévoient le maximum de ce qui suit : i) la valeur des prestations déterminées, et ii) la valeur accumulée des cotisations déterminées, déclarer la valeur globale du plan de retraite dans le tableau des plans à prestations déterminées conformément à la rubrique 5.1.

En ce qui concerne les plans qui prévoient la somme de la composante à prestations déterminées et de la composante à cotisations déterminées, déclarer les composantes respectives du plan de retraite. Déclarer la composante à prestations déterminées dans le tableau des plans à prestations déterminées de la rubrique 5.1 et la composante à cotisations déterminées dans celui des plans à cotisations déterminées de la rubrique 5.2.

5.3. Explications à fournir

Pour chaque plan de retraite auquel participe le membre de la haute direction visé, décrire et expliquer tout facteur significatif nécessaire à la compréhension de l'information présentée dans le tableau des plans à prestations déterminées et celui des plans à cotisations déterminées prévus respectivement aux rubriques 5.1 et 5.2.

Commentaire

Les facteurs significatifs décrits dans les explications fournies en vertu de la rubrique 5.3 varieront mais peuvent comprendre les suivants :

- *les modalités significatives des paiements et des prestations en vertu du plan, y compris les paiements à l'âge normal de la retraite et en cas de retraite anticipée, la formule de calcul des prestations et des cotisations, le calcul des intérêts crédités en vertu du plan à cotisations déterminées et les critères d'admissibilité;*
- *les dispositions relatives à la retraite anticipée, le cas échéant, notamment le nom du membre de la haute direction visé et le plan, la formule de calcul des paiements et des prestations en cas de retraite anticipée et les critères d'admissibilité; la retraite anticipée est prise avant l'âge normal de la retraite défini par le plan ou prévu de quelque autre façon en vertu du plan;*
- *les éléments de la rémunération, par exemple le salaire ou les primes, inclus dans la formule de calcul des paiements et des prestations, en indiquant chaque élément séparément si cette information est fournie;*
- *les politiques de la société, notamment sur l'attribution d'années décomptées supplémentaires, en indiquant les personnes qu'elles concernent et les raisons pour lesquelles elles sont jugées appropriées.*

5.4. Plans de rémunération différée

Décrire les modalités significatives de tout plan de rémunération différée pour chaque membre de la haute direction visé. Présenter notamment les éléments suivants :

a) les types de rémunération pouvant être différée et les limitations éventuelles au report, en pourcentage de la rémunération ou de quelque autre façon;

b) les modalités significatives des paiements, retraits et autres distributions;

c) les mesures utilisées pour calculer les intérêts et les autres gains, les modalités de modification de ces mesures, soit la manière et le moment, et l'indication que ces mesures ont été choisies par le membre de la haute direction visé ou par la société; quantifier les mesures si possible.

Rubrique 6 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

6.1. Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle

1) Pour chaque contrat, convention, plan ou mécanisme qui prévoit des paiements en faveur d'un membre de la haute direction visé en cas de cessation des fonctions, volontaire ou non, ou de congédiement déguisé, de démission, de départ à la retraite, de changement des responsabilités d'un membre de la haute direction visé ou de changement de contrôle de la société, décrire et, le cas échéant, quantifier les éléments suivants :

a) les circonstances qui déclencherait des paiements ou le versement d'autres prestations, y compris les avantages indirects et les prestations en vertu du plan de retraite;

b) les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires estimatifs qui découlent de chaque cas prévu, le moment du versement et leur durée ainsi que la personne chargée du versement;

c) le mode de détermination du niveau des paiements et des prestations dans les diverses circonstances qui déclenchent les paiements ou le versement des prestations;

d) les conditions significatives ou obligations à remplir pour recevoir les paiements ou les prestations, notamment les conventions de non-concurrence, de non-sollicitation, de non-dénigrement ou de confidentialité; préciser la durée de ces conventions et les stipulations visant la renonciation et les manquements;

e) tout autre facteur significatif concernant chaque contrat, convention, plan ou mécanisme écrit.

2) Déclarer les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires estimatifs même si les montants qui pourraient être payés dans des circonstances données en vertu des divers plans et mécanismes ne sont pas connus, en supposant que l'évènement déclencheur a eu lieu le dernier jour ouvrable du dernier exercice de la société. Pour évaluer les attributions à base d'actions ou d'options, utiliser le cours de clôture de l'action de la société à cette date.

En cas d'incertitude concernant le versement ou le montant des paiements ou des prestations, fournir une estimation raisonnable, ou une fourchette estimative raisonnable, et indiquer les hypothèses significatives sous-jacentes.

3) Malgré le paragraphe 1, la société n'est pas tenue de déclarer les éléments suivants :

a) les avantages indirects et autres avantages personnels si le montant global de cette rémunération est inférieur à 50 000 \$; les indiquer conformément à l'alinéa a du paragraphe 10 de la rubrique 3.1.

b) l'information relative aux scénarios possibles de cessation d'emploi pour les membres de la haute direction visés dont les fonctions ont pris fin au cours du dernier exercice; n'indiquer que les conséquences de la cessation des fonctions.

c) l'information relative à un scénario prévu au paragraphe 1 si sa réalisation n'entraîne pas de paiements, de prestations ni de sommes à payer supplémentaires.

Commentaire

1. *Le paragraphe 1 ne prévoit pas la déclaration d'un avis de licenciement sans motif valable ou d'une indemnité en tenant lieu, lesquels sont prévus implicitement au contrat d'emploi, conformément aux dispositions de la common law ou du droit civil.*

2. *La rubrique 6 s'applique aux changements de contrôle, que ceux-ci donnent lieu ou non à la cessation des fonctions.*

3. *Il n'y a généralement pas de paiements, de sommes à payer ni de prestations supplémentaires découlant de la réalisation de l'un des scénarios prévus au paragraphe 1 en ce qui a trait à la rémunération déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération pour le dernier exercice ou pour un exercice antérieur.*

Si, par suite de la réalisation d'un de ces scénarios, le paiement de la rémunération déjà déclarée, ou l'acquisition des droits à celle-ci, est devancé, ou qu'un objectif de performance ou une condition similaire concernant la rémunération déjà déclarée fait l'objet d'une renonciation, les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires devraient comprendre la valeur des prestations versées par anticipation ou de la renonciation à l'objectif de performance ou à la condition similaire.

Rubrique 7 Rémunération des administrateurs

7.1. Tableau de la rémunération des administrateurs

1) Indiquer dans ce tableau tous les éléments de la rémunération versée aux administrateurs au cours du dernier exercice de la société.

No m	Honorai res (\$)	Attributi ons à base d'action s (\$)	Attributi ons à base d'option s (\$)	Rémunéra tion en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du plan de retraite (f)	Autre rémunéra tion (\$)	Tot al (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)		(g)	(h)
A							
B							
C							
D							
E							

2) Déclarer toutes les formes de rémunération.

3) Remplir le tableau en suivant pour chaque colonne les instructions se rapportant aux colonnes correspondantes du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1, en se conformant aux obligations prévues à la rubrique 3, qui sont complétées par le commentaire s'y rapportant, sauf pour les éléments suivants :

a) Dans la colonne (a), ne pas inclure les administrateurs qui sont aussi des membres de la haute direction visés si leur rémunération comme administrateurs est déclarée intégralement dans le tableau sommaire de la rémunération et en vertu d'autres rubriques de la présente annexe. Si un membre de la haute direction visé est aussi administrateur et qu'il touche une rémunération pour les services rendus en cette qualité, tenir compte de la

rémunération de cet administrateur dans le tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1 et indiquer dans une note au tableau que l'information pertinente est présentée sous la rubrique 3.4.

b) Dans la colonne (b), déclarer tous les honoraires des administrateurs attribués, gagnés, payés ou payables en espèces, notamment la provision sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité, pour présidence de comité ou du conseil et les jetons de présence.

c) Dans la colonne (g), déclarer l'ensemble de la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon, directement ou indirectement, par la société ou une de ses filiales à un administrateur, à quelque titre que ce soit, notamment l'ensemble de la rémunération en vertu d'un plan ou non, les paiements directs ou indirects, la rétribution, les attributions d'ordre financier ou monétaire, les récompenses, les avantages, les cadeaux ou les avantages indirects qui lui sont payés, payables, attribués, octroyés, donnés ou fournis de quelque autre façon pour les services rendus, directement ou indirectement, à la société ou à une de ses filiales. Dans une note au tableau, déclarer ces montants et décrire la nature des services s'y rapportant.

d) Dans la colonne (g), déclarer les programmes en vertu desquels la société fait des dons à des organisations caritatives au nom des administrateurs, payables immédiatement ou à un moment déterminé, comme le départ à la retraite ou le décès. Indiquer dans une note au tableau le montant total payable en vertu de chaque programme.

7.2. Explications à fournir

Décrire et expliquer tout facteur significatif nécessaire à la compréhension de l'information fournie en vertu de la rubrique 7.1.

Commentaire

Les facteurs significatifs décrits à la rubrique 7.2 varieront mais peuvent comprendre les suivants :

- *l'information relative à chaque administrateur ayant agi en cette qualité durant tout ou partie du dernier exercice;*
- *les mécanismes de rémunération standards, comme les provisions sur honoraires, les honoraires pour participation à un comité ou pour présidence de comité ou du conseil et les jetons de présence;*
- *tout mécanisme de rémunération différent des mécanismes de rémunération standards; indiquer notamment le nom de l'administrateur et une description des modalités du mécanisme;*

- toute question traitée dans l'analyse de la rémunération qui ne s'applique pas aux administrateurs de la même façon qu'aux membres de la haute direction visés, par exemple les pratiques en matière d'octroi des attributions à base d'options.

7.3. Attributions à base d'actions, attributions à base d'options et rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions

Donner sur les administrateurs la même information que celle qui est prévue à la rubrique 4 pour les membres de la haute direction visés.

Rubrique 8 Sociétés inscrites aux États-Unis

8.1. Sociétés inscrites aux États-Unis

1) Sous réserve du paragraphe 2, un émetteur inscrit auprès de la SEC peut remplir les obligations prévues par la présente annexe en fournissant l'information prescrite par la rubrique 402 «*Executive compensation*» du *Regulation S-K* établi en vertu de la *Loi* de 1934.

2) Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux *foreign private issuers* qui remplissent les obligations prévues à la rubrique 402 du *Regulation S-K* en fournissant l'information prescrite par les rubriques 6.B, *Compensation* et 6.E.2, *Share Ownership* du formulaire 20-F de la *Loi* de 1934.

Rubrique 9 Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires

9.1. Date d'entrée en vigueur

1) La présente annexe entre en vigueur le 31 décembre 2008.

2) La présente annexe s'applique à l'égard de tout exercice se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date.

9.2. Dispositions transitoires

1) L'Annexe 51-102A6 entrée en vigueur le 30 mars 2004, avec ses modifications :

a) ne s'applique pas à l'égard d'un exercice se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date;

b) s'applique à la société qui est tenue d'établir et de déposer une déclaration sur la rémunération de la haute direction pour l'une des raisons suivantes :

i) la société transmet une circulaire aux porteurs en vertu de l'alinéa a du paragraphe 2 de l'article 9.1 de la Norme canadienne 51-

102 sur les obligations d'information continue comportant l'information prévue à la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5 et visant un exercice se terminant avant le 31 décembre 2008;

ii) la société dépose une notice annuelle qui comprend l'information prévue à la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5, conformément à la rubrique 18 de l'Annexe 51-102A2, et qui vise un exercice se terminant avant le 31 décembre 2008.

2) La société qui est tenue d'établir et de déposer une déclaration sur la rémunération de la haute direction pour une des raisons exposées à l'alinéa b du paragraphe 1 peut s'acquitter de cette obligation en établissant et en déposant la déclaration prévue par la présente annexe.