

**PROJET DE MODIFICATION MODIFIANT LA NORME CANADIENNE 51-102 SUR LES
OBLIGATIONS D'INFORMATION CONTINUE**

1. L'article 9.3.1 de la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue* est modifié, dans le paragraphe 1:
 - 1° par le remplacement, dans ce qui précède l'alinéa *a*, des mots «L'émetteur assujéti» par «Sous réserve de la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5, l'émetteur assujéti»;
 - 2° par le remplacement, dans le texte anglais de l'alinéa *a*, des mots «direct and indirect pay» par les mots «direct or indirect pay»;
 - 3° par le remplacement du sous-alinéa *ii* de l'alinéa *b* par la suivante:
 - «ii) la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur»;
2. L'article 11.6 de cette règle est modifié, dans le paragraphe 1:
 - 1° par le remplacement, dans le texte anglais de l'alinéa *a*, des mots «direct and indirect pay» par les mots «direct or indirect pay»;
 - 2° par le remplacement du sous-alinéa *ii* de l'alinéa *b* par la suivante:
 - «ii) la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur»;
3. L'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction – pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date, de cette règle est modifiée:
 - 1° dans la rubrique 1.1:
 - a) par le remplacement de la première phrase du deuxième alinéa par la suivante:

«L'objectif visé par la présentation de cette information est d'exposer la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon par la société à chaque membre de la haute direction visé et

chaque administrateur au cours de l'exercice ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération.»;

b) par l'addition, à la fin du troisième alinéa, de «et conformément au paragraphe 1 de l'article 9.3.1 ou au paragraphe 1 de l'article 11.6 de la règle»;

2° dans la définition de l'expression «membre de la haute direction visé» de la rubrique 1.2:

a) par l'insertion, dans l'alinéa c et après les mots «de la haute direction», de «de la société, y compris ses filiales.»;

b) par l'insertion, dans l'alinéa d et après le mot «société», des mots «ou de ses filiales»;

3° dans la rubrique 1.3:

a) par l'insertion, dans le paragraphe 1 et après le mot «rendus», des mots «et à rendre»;

b) par le remplacement du paragraphe 2 par le suivant:

«2) **Différences dans la forme**

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

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

ii) ajouter des tableaux, des colonnes ou d'autres éléments d'information qui remplissent les conditions suivantes:

A) ils sont nécessaires au respect de l'objectif prévu à la rubrique 1.1;

B) selon une personne raisonnable, ils ne nuisent pas à l'information prescrite figurant dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique 3.1.»;

b) Malgré l'alinéa a, la société ne peut ajouter de colonne dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique 3.1.»;

c) par le remplacement de l'alinéa c du paragraphe 4 par le suivant:

«c) Si la société de gestion externe offre des services de gestion à la société et à un autre client également, déclarer 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, ou exerçant des fonctions analogues, pour les services offerts par la société de gestion externe à la société, ou à sa société mère ou ses filiales. Si la société de gestion attribue la rémunération versée à un membre de la haute direction visé ou à un administrateur, indiquer la méthode d'attribution.»;

d) par le remplacement, dans l'alinéa c du paragraphe 8, des mots «pendant une partie du dernier exercice» par les mots «à quelque moment que ce soit pendant le dernier exercice»;

e) par l'addition, après le paragraphe 8, des suivants:

«9) **Monnaies**

La société présente les montants prévus par la présente annexe en dollars canadiens ou dans la même monnaie que celle utilisée dans ses états financiers. Elle doit utiliser la même monnaie dans les tableaux des rubriques 3.1, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2 et 7.1 de la présente annexe.

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 celle utilisée dans les tableaux prévus à la présente annexe, indiquer laquelle et préciser le taux ainsi que la méthode de conversion de la rémunération en dollars canadiens ou dans la monnaie utilisée dans les états financiers.

«10) Langage simple

L'information à fournir en vertu de la présente annexe doit être claire, concise et présentée de façon à permettre à une personne raisonnable faisant des efforts raisonnables de comprendre ce qui suit:

- a) la façon dont sont prises les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs;
- b) le lien précis entre la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs et la gestion et la gouvernance de la société.

«Commentaire

Pour obtenir des indications supplémentaires, se reporter aux principes de rédaction en langage simple exposés à l'article 1.5 de l'Instruction complémentaire relative à la Norme canadienne 51-102 sur les obligations d'information continue.»;

- f) dans la rubrique 2.1:
 - i) par le remplacement du paragraphe 4 par les suivants:
 - «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 résultat par action. Il est possible de décrire les objectifs de performance ou les conditions similaires qui sont subjectifs sans indiquer de mesure précise.

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.

Dispense

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.

Pour l'application de la présente dispense, n'est pas considérée comme gravement préjudiciable aux intérêts de la société la simple communication des objectifs de performance ou des conditions similaires si ceux-ci sont fondés sur des mesures globales de la performance financière de l'entreprise, notamment le résultat par action, la croissance des produits des activités ordinaires et le résultat avant intérêts, impôts et amortissements.

La dispense ne s'applique pas dans le cas où la société a publié les objectifs de performance ou les conditions similaires.

Si la société se prévaut de la présente dispense, l'indiquer et expliquer pourquoi la communication de cette information serait gravement préjudiciable à ses intérêts.

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.

«5) Déclarer si le conseil d'administration, ou l'un de ses comités, a pris en compte les conséquences des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération de la société. Si tel est le cas, présenter l'information suivante:

a) l'étendue et la nature du rôle du conseil d'administration ou du comité dans la

surveillance des risques associés aux politiques et pratiques de la société en matière de rémunération;

- b) les pratiques auxquelles a recours la société pour détecter et atténuer les politiques et pratiques en matière de rémunération qui sont susceptibles d'inciter les membres de la haute direction visés ou les personnes physiques de l'une des principales unités d'exploitation ou divisions à prendre des risques inappropriés ou excessifs;
- c) les risques connus découlant des politiques et pratiques en matière de rémunération de la société qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur celle-ci.

«6) Déclarer si un membre de la haute direction visé ou un administrateur est autorisé à acheter des instruments financiers, notamment des contrats à terme de gré à gré variables prépayés, des swaps sur actions, des tunnels ou des parts de fonds cotés, conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui lui ont été octroyés à titre de rémunération ou qu'il détient directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution.»;

ii) par le remplacement du paragraphe 3 du commentaire par ce qui suit:

«3. Si la société a eu recours à l'étalonnage pour déterminer la rémunération ou tout élément de celle-ci, indiquer le groupe de référence et expliquer pourquoi elle juge que le groupe de référence et les critères de sélection sont pertinents.

«4. 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;*
- *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;*
- *si le conseil d'administration a le pouvoir discrétionnaire d'attribuer une rémunération même si l'objectif de performance pertinent ou la condition similaire n'a pas été atteint ou de diminuer ou d'augmenter une attribution ou un paiement, notamment s'il a exercé ce pouvoir et, le cas échéant, s'il l'a exercé à l'égard d'un ou de plusieurs membres de la haute direction visés;*

- *si la société apportera des changements significatifs à ses politiques et pratiques en matière de rémunération au cours du prochain exercice;*
- *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 qui portent sur des facteurs quantitatifs ou qualitatifs de performance précis.*

«5. *Sont énoncés ci-après des exemples de situations dans lesquelles les politiques et pratiques en matière de rémunération sont susceptibles d'inciter les membres de la haute direction à exposer la société à des risques inappropriés ou excessifs:*

- *elles sont structurées de façon très différente dans l'une des principales unités d'exploitation ou des filiales de la société;*
- *elles sont structurées de façon très différente à l'égard de certains membres de la haute direction;*
- *ni la gestion efficace des risques ni la conformité aux obligations réglementaires n'entrent dans les mesures de la performance servant à établir la rémunération;*
- *la charge de rémunération attribuable aux membres de la haute direction représente un pourcentage considérable des produits des activités ordinaires de la société;*
- *elles s'écartent considérablement de la structure de rémunération globale de la société;*

- *les attributions en vertu d'un plan incitatif qui y sont prévues sont octroyées après l'accomplissement d'une tâche donnée alors que le risque qui y en découle et auquel est exposé la société s'étend sur une période beaucoup plus longue;*
- *elles accordent proportionnellement davantage d'importance au respect d'objectifs de performance ou de conditions similaires à court terme qu'aux objectifs à long terme;*
- *les attributions en vertu d'un plan incitatif ne prévoyant aucun plafond au titre des prestations ou des paiements maximums versés ou à verser aux membres de la haute direction.*

Les exemples ci-dessus ne sont pas exhaustifs et les situations à considérer varieront selon la nature des activités de la société et de ses politiques et pratiques en matière de rémunération.»;

g) par le remplacement de la rubrique 2.3 par ce qui suit:

«2.3. Attributions fondées sur des actions et sur des options

Décrire le processus selon lequel la société fait des attributions fondées sur des actions ou des 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 fondé sur des titres de capitaux propres en vertu duquel des attributions fondées sur des actions ou des options sont octroyées. Indiquer si les attributions antérieures sont prises en considération lorsque de nouvelles attributions ont envisagées.

«2.4. Gouvernance en matière de rémunération

- 1) Décrire, s'il y a lieu, les politiques et pratiques adoptées par le conseil d'administration pour fixer la rémunération

des administrateurs et des membres de la haute direction de la société.

- 2) Si la société a mis sur pied un comité de la rémunération, fournir l'information suivante:
 - a) indiquer le nom de chacun de ses membres et préciser pour chacun s'il est indépendant ou non;
 - b) indiquer si un ou plusieurs de ses membres possèdent une expérience directe qui est pertinente pour leurs responsabilités liées à la rémunération de la haute direction;
 - c) donner une description des compétences et de l'expérience qui lui permettent de prendre des décisions sur l'adéquation des politiques et pratiques en matière de rémunération;
 - d) donner une description de ses responsabilités, de ses pouvoirs et de son fonctionnement.

- 3) Si, au cours du dernier exercice de la société, les services d'un consultant ou d'un conseiller en rémunération ont été retenus pour aider le conseil d'administration ou le comité de la rémunération à fixer la rémunération d'administrateurs ou de membres de la haute direction de la société, inclure les éléments suivants:
 - a) le nom du consultant ou du conseiller et les grandes lignes de son mandat;
 - b) la date à laquelle le consultant ou le conseiller a été engagé initialement;
 - c) si le consultant ou le conseiller a fourni à la société, à une entité du même groupe ou à une entité filiale, ou à l'un de ses administrateurs ou des membres de sa direction, des services autres que ceux liés à la rémunération des administrateurs ou de la haute direction, ou en plus de ces services, faire ce qui suit:

- a) une description de la méthode utilisée pour calculer la juste valeur de l'attribution 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;
 - b) si la juste valeur de l'attribution à la date d'attribution diffère de la juste valeur établie conformément à l'IFRS 2, *Paiement fondé sur des actions* (la «juste valeur comptable»), le montant de la différence et les raisons qui l'expliquent;»;
- ii) par le remplacement, dans le paragraphe 2 du commentaire, des mots *«que le conseil d'administration entendait verser, rendre payable, attribuer, octroyer ou fournir d'une autre manière»* par les mots *«que la société a payée, rendu payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon»*;
- iii) par le remplacement, dans le texte anglais du paragraphe 3 du commentaire, des mots *«it intends to award or pay»* par les mots *«to be awarded or paid»* et des mots *«it intends to transfer»* par les mots *«to be transferred»*;
- iv) par l'addition, après l'alinéa *h* du paragraphe 10, du suivant:
 - «i) Les cotisations versées par la société à un régime d'épargne personnel, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, au nom d'un membre de la haute direction visé.»;
- i) par la suppression de la rubrique 3.3;
- j) dans la rubrique 4.1:
 - i) par l'addition, dans le paragraphe 1, d'une colonne «(h)» intitulée «Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)»;

ii) par l'insertion, à la fin du paragraphe 3, de la phrase suivante:

«Si l'option a été attribuée dans une monnaie différente de celle dans laquelle elle est déclarée dans le tableau, inclure une note indiquant la monnaie et le prix d'exercice ou de base.»;

iii) par l'addition, après le paragraphe 7, du suivant:

«8) Indiquer dans la colonne (h) la valeur marchande ou de paiement globale des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas encore été payées ou distribuées.»;

k) dans la rubrique 5.1:

i) par l'insertion, dans l'alinéa a du paragraphe 4 et après les mots «ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice», de «; pour faire ce calcul, la société doit présumer que le membre de la haute direction visé est admissible aux paiements ou aux prestations à la clôture de l'exercice»;

ii) par l'insertion, après le paragraphe 4, de ce qui suit:

«Commentaire

Pour quantifier les prestations annuelles à vie payables à la fin du dernier exercice dans la colonne (c1), la société peut calculer les prestations annuelles à vie payables de la façon suivante:

$$\frac{\text{Prestations annuelles payables à l'âge présumé de la retraite utilisé pour calculer la valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies}}{\text{Nombre d'années décomptées à la clôture de l'exercice}} \times \frac{\text{Nombre d'années décomptées à l'âge présumé de la retraite}}{\text{Nombre d'années décomptées à l'âge présumé de la retraite}}$$

La société peut calculer les prestations annuelles à vie payables à l'aide d'une autre formule si elle estime raisonnablement qu'elle obtiendra ainsi un calcul plus significatif de ces prestations à la clôture de l'exercice.»;

- l) dans la rubrique 5.2:
 - i) dans le tableau du paragraphe 1:
 - A) par la suppression de la colonne intitulée «Montant non rémunérateur(\$) (d)»;
 - B) par le remplacement, dans la colonne intitulée «Valeur accumulée à la fin de l'exercice(\$) (e)», de «(e)» par «(d)»;
 - ii) par la suppression du paragraphe 3;
 - iii) par le remplacement, dans le paragraphe 4, de «colonne (e)» par «colonne (d)»;
 - iv) par le remplacement du commentaire par le suivant:

«Commentaire

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

Relativement aux régimes qui prévoient la somme de la composante à prestations définies et de la composante à cotisations définies, déclarer les composantes respectives du régime de retraite. Déclarer la composante à prestations définies dans le tableau des régimes à prestations définies de la rubrique 5.1 et la composante à cotisations définies dans celui des régimes à cotisations définies de la rubrique 5.2.

2. *Conformément à l'alinéa i du paragraphe 10 de la rubrique 3.1, déclarer dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération les cotisations versées par la société ou ses filiales à un régime d'épargne personnel, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, au nom du membre de la haute direction visé.»;*

m) par l'addition, après le paragraphe 3 du commentaire de la rubrique 6.1, du suivant:

«4. La société peut présenter, sous forme de tableau, les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires estimatifs qui découlent d'un scénario exposé au paragraphe 1.»;

n) par le remplacement, dans le paragraphe 1 de la rubrique 7.1, du mot «versée» par le mot «fournie».

4. La présente règle ne s'applique qu'aux documents à établir, à déposer, à transmettre ou à envoyer en vertu de la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue* pour les périodes se rapportant à des exercices ouverts à compter du 31 octobre 2011.

5. La présente règle entre en vigueur le 31 octobre 2011.