

6.2

Réglementation et instructions générales

6.2 RÉGLEMENTATION ET INSTRUCTIONS GÉNÉRALES

6.2.1 Consultation

Aucune information.

6.2.2 Publication

Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue

L'Autorité des marchés financiers (l'« Autorité ») publie le texte révisé, en versions française et anglaise, du règlement suivant :

- *Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue.*

Au Québec, le règlement sera pris en vertu de l'article 331.1 de la *Loi sur les valeurs mobilières* et sera approuvé, avec ou sans modification, par le ministre des Finances. Le règlement entrera en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à une date ultérieure qu'il indique.

Renseignements additionnels

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à :

Lucie J. Roy
Conseillère en réglementation
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, poste 4364
Numéro sans frais : 1 877 525-0337
lucie.roy@lautorite.qc.ca

Pasquale Di Biasio
Analyste
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, poste 4385
Numéro sans frais : 1 877 525-0337
pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca

Le 19 septembre 2008

Avis de publication

Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, comprenant l'Annexe 51-102A2, Notice annuelle, l'Annexe 51-102A5, Circulaire de sollicitation de procurations et 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

Introduction

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM » ou « nous ») adoptent le *Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* (le « Règlement 51-102 »), comprenant l'Annexe 51-102A2, Notice annuelle (l'« Annexe 51-102A2 »), l'Annexe 51-102A5, Circulaire de sollicitation de procurations (l'« Annexe 51-102A5 ») et 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 (la « nouvelle annexe »), qui remplacera l'Annexe 51-102A6 actuelle, entrée en vigueur le 30 mars 2004 (l'« ancienne annexe »).

Le Règlement 51-102, l'Annexe 51-102A2, l'Annexe 51-102A5 et la nouvelle annexe sont désignés collectivement le « règlement de modification »).

Les membres des ACVM des territoires suivants ont pris ou doivent prendre le règlement de modification :

- sous forme de règle en Colombie-Britannique, en Alberta, au Manitoba, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince Édouard, à Terre-Neuve-et-Labrador, dans les Territoires du Nord-Ouest, au Yukon et au Nunavut;
- sous forme de règlement au Québec;
- sous forme de règlement de la commission en Saskatchewan.

Au Québec, le règlement de modification est pris en vertu de l'article 331.1 de la *Loi sur les valeurs mobilières* et doit être approuvé par le ministre des Finances, avec ou sans modification. Il entrera en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à une date ultérieure qu'il indique.

En Colombie-Britannique et en Ontario, la mise en œuvre du règlement de modification requiert l'approbation du ministre compétent.

En Ontario, conformément à l'article 143.3 de la *Loi sur les valeurs mobilières*, le règlement de modification a été remis au ministre des Finances (le « ministre ») le 17 septembre 2008. Le ministre peut l'approuver, le rejeter ou encore le retourner pour réexamen. Si le ministre l'approuve ou ne prend pas d'autres mesures d'ici le 16 novembre 2008, il entrera en vigueur en Ontario le 31 décembre 2008.

Sous réserve de l'approbation des ministres compétents, le règlement de modification entrera en vigueur le 31 décembre 2008.

Nous retirons également les avis suivants à compter du 31 décembre 2008 :

- l'Avis 51-304 du personnel des ACVM, *Étude du personnel des ACVM sur la publication de la rémunération des membres de la haute direction*;
- sauf en Colombie-Britannique, l'Avis 51-314 du personnel des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, *Information concernant les prestations de retraite*;

- l'Avis 51-325 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, *État d'avancement du projet de remplacement de l'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction*;
- En Ontario, le *Staff Notice 51-702 Executive Compensation Disclosure for Debt-Only Issuers* de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.

Objet

Élaboré par l'ensemble des membres des ACVM, le règlement de modification vise à remplacer l'ancienne annexe. L'ancienne annexe prévoit essentiellement les mêmes obligations de déclaration en ce qui a trait à la rémunération de la haute direction que celles introduites en 1994. Or, les pratiques en matière de rémunération ont changé depuis et atteint un degré plus élevé de complexité. Avec l'ancienne annexe, les investisseurs reçoivent de l'information parcellaire sur la rémunération; il leur est donc difficile d'évaluer la rémunération totale versée aux membres de la haute direction. L'objectif du règlement de modification est de rehausser la qualité de l'information sur la rémunération de la haute direction. Un meilleur mode de présentation des versements et attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs aidera les utilisateurs à évaluer la façon dont sont prises les décisions en la matière et leur donnera un aperçu de l'un des aspects essentiels de la gestion et de la gouvernance de la société.

Le règlement de modification prévoit la déclaration par la société de l'ensemble de la rémunération attribuée à certains membres de la haute direction ainsi qu'un nouveau mode de présentation de l'information. Notre intention est de concevoir un document qui présentera l'information sur la rémunération de la haute direction de façon uniforme et compréhensible, et qui demeurera un cadre de présentation adéquat à mesure que les pratiques en matière de rémunération évolueront.

Résumé des commentaires écrits

Le 22 février 2008, nous avons publié le règlement de modification aux fins de consultation. La période de consultation a pris fin le 22 avril 2008. Nous avons reçu 20 mémoires. Nous avons examiné les commentaires reçus et remercions tous les intervenants. La liste des intervenants et un résumé de leurs commentaires, accompagné de nos réponses, figurent respectivement aux appendices 1 et 2 de l'annexe A du présent avis.

Après examen des commentaires, nous avons apporté des modifications aux anciennes versions de la nouvelle annexe (l'« annexe de 2008 ») et du règlement de modification (avec l'annexe de 2008, la « proposition de 2008 ») publiées pour consultation le 22 février 2008. Comme ces modifications ne nous semblent pas importantes, nous ne publions pas le règlement de modification de nouveau pour consultation. Les changements notables sont résumés à l'annexe B du présent avis.

Questions

Pour toute question, veuillez vous adresser à l'une des personnes suivantes :

Lucie J. Roy
 Conseillère en réglementation
 Service de la réglementation
 Surintendance aux marchés des valeurs
 Autorité des marchés financiers
 514-395-0337, poste 4364
 lucie.roy@lautorite.qc.ca

Pasquale Di Biasio
Analyste, Service de l'information financière
Direction des marchés des capitaux
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, poste 4385
pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca

Andrew Richardson
Deputy Director, Corporate Finance
British Columbia Securities Commission
604-899-6730
800-373-6393 (sans frais en Colombie-Britannique et en Alberta)
arichardson@bcsc.bc.ca

Alison Dempsey
Senior Legal Counsel, Corporate Finance
British Columbia Securities Commission
604-899-6638
800-373-6393 (sans frais en Colombie-Britannique et en Alberta)
adempsey@bcsc.bc.ca

Tom Graham
Director, Corporate Finance
Alberta Securities Commission
403-297-5355
tom.graham@seccom.ab.ca

Deepali Kapur
Senior Accountant, Corporate Finance
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
416-593-8256
dkapur@osc.gov.on.ca
(en congé de novembre 2008 à octobre 2009)

Michael Tang
Legal Counsel, Corporate Finance
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
416-593-2330
mtang@osc.gov.on.ca

Mark Pinch
Senior Accountant
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
416-593-8057
mpinch@osc.gov.on.ca

Frédéric Duguay
Legal Counsel, Corporate Finance
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
416-593-3677
fduguay@osc.gov.on.ca

Le 18 septembre 2008

Annexe A**Appendice 1****Liste des intervenants**

1. Aon Consulting
2. Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l.
3. British Columbia Investment Management
4. Office d'investissement du régime de pensions du Canada
5. Association des banquiers canadiens
6. Coalition canadienne pour une bonne gouvernance
7. Société canadienne des Secrétaires Corporatifs
8. Frederic W. Cook & Co. Inc.
9. Hermes Equity Ownership Services Limited
10. Hugessen Consulting Inc.
11. Issues Central, Inc.
12. Mercer Human Resources
13. Nexen
14. Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario
15. Osler, Hoskin & Harcourt s.r.l.
16. Joan Reekie
17. Shareholders Association for Research and Education
18. Torstar Corporation
19. Towers Perrin
20. Watson Wyatt Worldwide

Appendice 2

Résumé des commentaires et réponses des ACVM

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
COMMENTAIRES D'ORDRE GÉNÉRAL		
1.1	<p>Sensibilisation générale à la nouvelle annexe Selon un intervenant, il faudrait communiquer de l'information supplémentaire aux sociétés pour les sensibiliser aux nouvelles obligations, focaliser leur attention et favoriser une diligence accrue de leur part.</p> <p>La proposition de 2008 présente un défi à la plupart des sociétés sur le plan de la coordination et de la préparation des mécanismes d'établissement de l'information à fournir.</p>	<p>Dans le processus d'élaboration de la réglementation, nous suivons de près les nouveaux règlements au cours de l'année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. Nous pouvons décider de communiquer de l'information supplémentaire aux sociétés sur toute question qui émergerait de notre processus de surveillance.</p> <p>Nous nous sommes engagés à effectuer des examens généraux de l'information continue qui comprennent habituellement l'étude de la déclaration de la rémunération de la haute direction. Même si, en règle générale, nous ne communiquons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du personnel si nous relevons dans l'information des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, pourraient intéresser d'autres sociétés.</p>
1.2	<p>Coûts et avantages Un intervenant estime que les coûts associés au respect des nouvelles obligations représentent une fourchette de 1 200 à 1 800 heures. Pour établir ces coûts, il considère le volet juridique, la gouvernance, les ressources humaines, la comptabilité ainsi que la haute direction. Le coût pécuniaire et les heures de travail requises constituent un élément de base de l'évaluation des coûts par rapport aux avantages et un point important pour le marché canadien. Chaque personne intéressée devrait avoir une compréhension éclairée de toutes les conséquences des modifications proposées.</p>	<p>Nous sommes d'accord avec les estimations de coûts de l'intervenant. Lorsque nous proposons des modifications à un règlement, nous devons tenir compte de notre mission, qui consiste à favoriser l'équité et l'efficacité des marchés tout en veillant à la protection des investisseurs. Pour nous acquitter de notre mission, nous devons évaluer les coûts associés à l'imposition d'un nouveau règlement aux émetteurs et déterminer si ces coûts sont justifiés par les résultats visés.</p> <p>Les coûts et avantages prévus de la mise en œuvre de la nouvelle annexe ont été exposés dans le document accompagnant la version de la nouvelle annexe publiée aux fins de consultation le 29 mars 2007 (la « proposition de 2007 »). Comparativement à la proposition de 2007, les modifications de la proposition de 2008 n'imposent pas d'obligations significatives supplémentaires aux sociétés. Nous estimons qu'il n'y a aucun changement important dans la nouvelle annexe par rapport à la proposition de 2008. À notre avis, les avantages de la nouvelle annexe l'emportent donc toujours sur les coûts.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
1.3	<p>Dispenses ouvertes à certains émetteurs assujettis Un intervenant juge qu'il faudrait préciser que les obligations prévues au projet d'article 11.6 du Règlement 51-102 ne s'appliquent pas aux sociétés suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • celles qui placent seulement des titres adossés à des créances, puisqu'elles n'ont pas d'administrateurs ni de dirigeants mais sont généralement administrées par une institution financière ou un tiers administrateur; • celles qui placent seulement des parts de fiducies de capital, car ce sont habituellement des fiducies établies et contrôlées par des institutions financières sous réglementation fédérale qui ont obtenu des dispenses générales des obligations d'information continue prévues par le Règlement 51-102 au motif qu'elles n'ont pas d'administrateurs ni de dirigeants. 	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Nous maintenons les obligations actuelles de prospectus et de déclaration de la rémunération de la haute direction, puisque nous sommes toujours d'avis que la déclaration de la rémunération de la haute direction est pertinente pour toutes les sociétés. Nous estimons donc que ces sociétés ne devraient pas bénéficier de dispenses réglementaires particulières. Nous sommes toutefois disposés à évaluer le bien-fondé de toute demande de dispense au cas par cas.</p>
1.4	<p>Attestation de l'analyse de la rémunération Deux intervenants proposent que le comité de la rémunération soit tenu d'examiner et d'approuver l'analyse de la rémunération pour confirmer sa responsabilité à l'égard des décisions qu'il prend en la matière. Selon eux, l'analyse de la rémunération devrait en outre comprendre le nom de tous les membres du comité de la rémunération.</p>	<p>Nous n'avons pas retenu ce changement. En vertu de l'<i>Annexe 52-109A1, Attestation des documents annuels</i> du Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs, les émetteurs non émergents doivent attester qu'ils ont conçu et mis en œuvre des contrôles et procédures de communication de l'information à l'égard de l'information financière et évalué leur efficacité. La déclaration de la rémunération de la haute direction devrait faire l'objet de ces contrôles et procédures.</p> <p>L'information à fournir à l'égard du comité de la rémunération est prescrite de façon générale par le Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (le « Règlement 58-101 »). Nous reconnaissons que le Règlement 58-101 n'exige pas actuellement des sociétés qu'elles indiquent le nom de tous les membres du comité de la rémunération.</p> <p>Le 28 septembre 2007, le personnel des ACVM a publié l'Avis 58-304 du personnel des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, <i>Révision du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance et de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance</i> (l'« Avis 58-304 ») afin d'annoncer son projet de révision générale du Règlement 58-101 et de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (l'« Instruction générale 58-201 ») et son</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		intention de publier les modifications proposées aux fins de consultation en 2008, le cas échéant.
1.5	<p>Information sur les conseillers spécialisés en rémunération Six intervenants proposent d'ajouter l'obligation de présenter de l'information sur les conseillers spécialisés en rémunération dont les services ont été retenus par la société, notamment une description de leur mandat, tout conflit d'intérêts et une ventilation des honoraires qui leur sont versés pour chacun des services fournis. Selon eux, cette information supplémentaire aidera les lecteurs à évaluer l'indépendance du comité de la rémunération et le risque de conflits d'intérêts.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé étant donné que la présentation d'information relative au comité de la rémunération est prévue de manière générale par le Règlement 58-101. Nous reconnaissons que le Règlement 58-101 n'exige pas actuellement des sociétés qu'elles indiquent les honoraires versés aux conseillers spécialisés en rémunération pour les conseils prodigués au comité de la rémunération.</p> <p>Le 28 septembre 2007, le personnel des ACVM a publié l'Avis 58-304, qui annonçait son intention d'entreprendre une révision en profondeur du Règlement 58-101 et de l'Instruction générale 58-201, et de publier les modifications proposées aux fins de consultation en 2008, le cas échéant.</p>
1.6	<p>Rapport du comité de la rémunération Deux intervenants proposent d'ajouter l'obligation de fournir un rapport du comité de la rémunération qui serait similaire à celui du rapport du comité de vérification, comme c'est le cas aux États-Unis. Le rapport devrait indiquer le nom de tous les membres du comité de la rémunération et préciser si celui-ci a examiné l'analyse de la rémunération, en a discuté avec la direction et a recommandé au conseil d'inclure l'analyse de la rémunération dans la circulaire de sollicitation de procurations. Le rôle du comité de la rémunération dans l'élaboration des politiques en matière de rémunération de la haute direction est essentiel si l'on veut une reddition de compte efficace.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé étant donné que la présentation d'information relative au comité de la rémunération est prévue de manière générale par le Règlement 58-101. Nous reconnaissons que le Règlement 58-101 n'exige pas actuellement des sociétés qu'elles fournissent un rapport du comité de la rémunération.</p> <p>En vertu de l'<i>Annexe 58-101A1, Information concernant la gouvernance</i>, les sociétés qui ne sont pas des émetteurs émergents sont actuellement tenues de présenter notamment ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la procédure en vertu de laquelle le conseil d'administration fixe la rémunération des dirigeants de la société; • si le conseil d'administration a ou non un comité de la rémunération composé uniquement d'administrateurs indépendants; dans la négative, les mesures prises par le conseil pour assurer une procédure objective de fixation de la rémunération; • si le conseil d'administration a un comité de la rémunération, ses responsabilités, ses pouvoirs et son fonctionnement; • si, au cours du dernier exercice de l'émetteur, les services d'un consultant ou conseiller indépendant spécialisé en rémunération ont été retenus, l'identité du consultant ou conseiller et les grandes

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
1.7	<p>XBRL Deux intervenants proposent d'introduire l'obligation d'ajouter des étiquettes XBRL aux données relatives à la rémunération dans les documents en format électronique déposés au moyen de SEDAR.</p>	<p>lignes de son mandat.</p> <p>En vertu de l'Annexe 58-101A2, <i>Information concernant la gouvernance (émetteur émergent)</i>, les sociétés qui sont des émetteurs émergents sont tenues d'indiquer, le cas échéant, les mesures prises pour fixer la rémunération des administrateurs et du chef de la direction, en précisant notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les personnes qui fixent la rémunération; • la procédure de fixation de la rémunération. <p>Le 28 septembre 2007, le personnel des ACVM a publié l'Avis 58-304, qui annonçait son intention d'entreprendre une révision en profondeur du Règlement 58-101 et de l'Instruction générale 58-201, et de publier les modifications proposées aux fins de consultation en 2008, le cas échéant.</p> <p>La mise en œuvre de l'obligation d'ajouter des étiquettes XBRL aux données relatives à la rémunération dépasse la portée de notre projet. Nous avons transféré ce commentaire au comité des ACVM responsable du programme facultatif de dépôt en XBRL.</p>
1.8	<p>Vote consultatif des actionnaires Selon deux intervenants, il faudrait envisager de prescrire la tenue d'un vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération de la haute direction pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le degré et la qualité de la transparence entre les comités de la rémunération et les investisseurs ont augmenté considérablement; • un vote consultatif n'a pas pour effet d'usurper l'autorité du conseil en ce qui a trait à la fixation de la rémunération de la haute direction et encouragera les sociétés à communiquer de façon claire et détaillée ce que le conseil entendait verser ou attribuer aux membres de la haute direction visés. 	<p>La possibilité de prescrire un vote consultatif annuel des actionnaires sur la rémunération de la haute direction dépasse la portée de notre projet. Toutefois, nous surveillons de près les faits nouveaux relatifs à cette question.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
1.9	<p>Obligations en matière de participation minimale Deux intervenants proposent d'introduire l'obligation de communiquer les obligations de la société en matière de participation minimale et les actions détenues par chaque membre de la haute direction visé par rapport à ces niveaux, car les lecteurs veulent obtenir cette information. La société pourrait être tenue de présenter cette information à la rubrique 4, dans un tableau distinct qui permettrait de comparer la participation de chaque membre de la haute direction visé aux lignes directrices de la société en matière de participation dans les capitaux propres. Ou pourrait également prévoir une colonne supplémentaire dans les tableaux des rubriques 4.1 et 4.2 pour les attributions en cours d'unités d'actions différées et d'actions dont les droits ont été acquis.</p> <p>Un intervenant propose également que ces obligations s'appliquent aux administrateurs.</p>	<p>Nous n'avons pas retenu le changement proposé. Toutefois, nous souhaitons attirer votre attention sur le fait que lorsque les décisions relatives à la rémunération de la haute direction d'une société visent à concilier ces intérêts, l'information sur les lignes directrices de la société en matière de participation dans les capitaux propres et sur les niveaux atteints doit être fournie, si elle est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe. Il est aussi à noter que cette information pourrait devoir être incluse dans l'analyse de la rémunération en vertu du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe si elle était nécessaire pour décrire ou expliquer les objectifs de tout programme de rémunération, ou de toute stratégie en la matière, ou la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux de la société en matière de rémunération.</p>
1.10	<p>Déclaration du taux de financement des plans de retraite, dont les plans de retraite complémentaires des salariés Deux intervenants proposent d'ajouter l'obligation pour les sociétés de déclarer le taux de financement des obligations au titre des plans de retraite complémentaires des salariés et de révéler si les obligations sont financées entièrement ou partiellement par la société. L'information sur le financement des obligations au titre des plans de retraite est incluse dans les notes aux états financiers de la société. Toutefois, il est souvent difficile de déterminer le taux de financement des plans de retraite complémentaires des salariés.</p> <p>Un intervenant nous invite à prévoir l'obligation de présenter le taux de financement des plans à prestations déterminées indiqués dans le tableau sommaire de la rémunération.</p>	<p>Nous savons que le taux de financement de l'ensemble des obligations au titre des plans de retraite doit être indiqué dans les notes aux états financiers. Nous comprenons donc que les intervenants proposent d'exiger la présentation du taux de financement de chaque plan individuellement.</p> <p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Si le taux de financement d'un plan en particulier diffère considérablement de celui de l'ensemble des obligations de la société au titre des plans de retraite qui est indiqué dans les états financiers, nous estimons que les sociétés devraient évaluer si la communication du taux de financement de ce plan particulier serait utile aux lecteurs. La société doit indiquer le taux de financement d'un plan particulier (y compris les plans de retraite complémentaires des salariés) si cette information est nécessaire pour se conformer à l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.</p>
1.11	<p>Tableau de la rémunération par rapport au rendement Un intervenant propose d'ajouter un tableau de la rémunération par rapport au rendement, comme le recommande la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance (la « CCBG ») dans son document de travail intitulé « Principes de bonne gouvernance pour la rémunération des dirigeants ». Bien que le tableau sommaire de la rémunération et le tableau de la rubrique 4.2 présentent de</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Nous savons que le tableau de la rémunération par rapport au rendement recommandé par la CCBG vise à faciliter la vérification du lien entre la rémunération et le rendement. À cet égard, nous souhaitons vous faire remarquer que le paragraphe b de la rubrique 2.2 de la nouvelle annexe exige des sociétés qu'elles joignent un graphique de la performance dans leur déclaration de la rémunération de la haute direction et</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	l'information utile, ils n'aident pas les lecteurs à établir l'efficacité de la procédure de fixation de la rémunération.	comparent la tendance indiquée par le graphique à celle de la rémunération des membres de la haute direction de la société déclarée dans cette annexe au cours de la même période. Le commentaire de la rubrique 2.2 de la nouvelle annexe explique qu'il est également possible d'inclure d'autres objectifs de performance ou conditions similaires pertinents.
1.12	<p>Récupération Un intervenant propose d'ajouter l'obligation pour les sociétés de communiquer leur politique en matière de récupération en cas de retraitement de l'information financière.</p>	Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Les sociétés doivent déterminer si la communication d'une politique ou de l'absence de politique en matière de récupération est nécessaire au respect de l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe, selon laquelle l'analyse de la rémunération doit décrire les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et expliquer les décisions prises concernant la rémunération des membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice. Bien que, dans certains cas, la société puisse être tenue de présenter l'information suggérée pour respecter cette obligation, il peut arriver que sa communication ne soit pas requise en vertu du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe.
1.13	<p>Publication des lettres d'observations adressées aux sociétés Un intervenant propose d'adopter une procédure officielle semblable à celle mise en place par la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC) pour la publication des lettres d'observations et des réponses des sociétés concernant les documents d'information revus par le personnel des ACVM. Il estime que la publication de la correspondance de la SEC avec les sociétés a été examinée en profondeur par les sociétés, leurs conseillers et les médias, et que cela s'est révélé très utile aux sociétés dans la rédaction d'information valable pour 2008.</p>	La mise en œuvre d'une procédure officielle de publication des lettres d'observations et des réponses des sociétés dépasse la portée de notre projet. Bien que nous ayons pris l'engagement d'examiner les documents d'information continue, nous ne communiquons généralement pas les résultats d'examens individuels. Toutefois, lorsque nous relevons des lacunes ou des thèmes récurrents dans le cadre de nos examens de l'information continue et que nous jugeons qu'ils pourraient intéresser d'autres sociétés, il nous arrive de publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du personnel. Nous estimons que, par le passé, la publication d'indications supplémentaires sur d'autres sujets s'est également révélée utile.
1.14	<p>Retraitement de chiffres Un intervenant estime qu'il faudrait fournir des indications supplémentaires sur la façon de retraiter les chiffres relatifs à des exercices passés (par exemple, ceux de 2005 et 2006) dans le cas où la société pourrait être tenue de le faire en raison de modifications apportées à ses obligations.</p>	Nous n'avons pas apporté le changement proposé. En vertu du paragraphe 1 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe, l'information à fournir dans le tableau sommaire de la rémunération n'est requise que pour les exercices qui se terminent le 31 décembre 2008 ou après cette date. Aucune autre disposition de la nouvelle annexe ne prévoit de façon générale la présentation d'information comparative pour des exercices antérieurs. À notre avis, il est

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		clair que la déclaration de la rémunération de la haute direction pour 2005 et 2006 n'est pas prévue par la nouvelle annexe. Par conséquent, le retraitement de la rémunération de la haute direction pour ces exercices n'est pas requis.
1.15	<p>Adoption anticipée volontaire Selon un intervenant, les sociétés dont l'exercice en cours se termine avant le 31 décembre 2008 devraient être autorisées à se conformer aux obligations de la nouvelle annexe pour cet exercice au lieu de se conformer à celles de l'ancienne annexe, si elles le souhaitent.</p>	Nous avons ajouté à la nouvelle annexe le paragraphe 2 de la rubrique 9.2 afin de permettre aux émetteurs dont l'exercice se termine avant le 31 décembre 2008 et qui sont tenus de déposer de l'information sur la rémunération de la haute direction le 31 décembre 2008 ou après cette date de se conformer à la nouvelle annexe plutôt qu'à l'ancienne annexe.
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 1 DE L'ANNEXE DE 2008 (DISPOSITIONS GÉNÉRALES)		
2.1	<p>Rubrique 1.1 de l'annexe de 2008 (objectif) Deux intervenants rejettent l'objectif de la présentation d'information sur la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe de 2008. Plus précisément, ils font les propositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'objectif devrait consister à attribuer une valeur à la rémunération et non à évaluer les décisions en matière de rémunération de la haute direction. Il n'est pas possible d'évaluer la rémunération sans connaître d'abord sa valeur. • L'objectif devrait consister à mesurer le coût véritable des attributions d'options. Étant donné que les attributions d'options sont réalisées au fil du temps, abstraction faite de l'intention, si on mesure l'intention sans tenir compte des faits, le coût véritable ne ressort pas. Le coût véritable des options d'achat d'actions de la direction peut être mesuré facilement par la multiplication du pourcentage de dilution des options en cours par le ratio cours-bénéfice normal de l'action. • Il faudrait préciser que l'objectif de la présentation d'information sur la rémunération de la haute direction consiste en la présentation des montants « prévus » au lieu des montants réels. La dernière phrase de la rubrique 1.1 de l'annexe de 2008 ajoute à l'ambiguïté en exigeant que la rémunération de la haute direction soit déclarée en fonction de cet 	<p>Même si nous convenons qu'il n'est pas possible d'évaluer les décisions en matière de rémunération sans attribuer d'abord une valeur à la rémunération, nous n'estimons pas que l'attribution d'une telle valeur soit prioritaire. Il ne s'agit en fait que d'une étape nécessaire pour atteindre le but final, soit la communication aux utilisateurs d'information suffisante pour évaluer les décisions en matière de rémunération de la haute direction. De plus, l'évaluation de la méthode utilisée par une société pour attribuer une valeur à la rémunération fait partie intégrante de l'évaluation d'ensemble des décisions en matière de rémunération de la haute direction.</p> <p>Bien que la rémunération effectivement versée en vertu d'un plan incitatif à base d'actions puisse excéder la valeur qu'une société entendait attribuer au moment même de l'attribution, la nouvelle annexe n'exige pas de façon générale la communication de l'effet de dilution des attributions à base d'options au moment du paiement. Les utilisateurs qui souhaitent obtenir cette information peuvent déterminer l'effet de dilution éventuel d'une attribution à base d'options en se fondant sur l'information qui doit être présentée dans la nouvelle annexe pour l'exercice au cours duquel l'attribution est faite.</p> <p>La deuxième phrase de la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe indique clairement que l'objectif de la présentation d'information sur la rémunération de la haute direction est d'exposer la rémunération que le conseil d'administration prévoyait que la société paie, rende payable, attribue, octroie, donne</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	objectif. Cette phrase devrait être supprimée.	ou fournisse de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur au cours de l'exercice. Selon nous, la dernière phrase de la rubrique 1.1 ne crée pas d'ambiguïté en ce qui concerne cet objectif.
2.2	<p>Rubrique 1.1 de l'annexe de 2008 (objectif – sociétés de gestion externes) Un intervenant estime qu'il faudrait modifier l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe de 2008 en fonction de l'approche adoptée concernant les sociétés de gestion externes. Il souhaite modifier le deuxième paragraphe de cette rubrique en ajoutant ce qui suit à la fin de la première phrase : [TRADUCTION] « ou quelle portion de la rémunération reçue par ces personnes physiques est raisonnablement attribuable aux services qu'elles ont rendus à la société ».</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Si la société paie pour bénéficier des services d'une société de gestion externe, nous estimons que l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction doit demeurer celui de communiquer la rémunération que le conseil d'administration prévoyait que la société paie, rende payable, attribue, octroie, donne ou fournisse de quelque autre façon aux salariés de la société de gestion externe qui agit à titre de membre de la haute direction visé ou d'administrateur de la société. Nous reconnaissons que, généralement, cela reviendrait à indiquer quelle partie de la rémunération reçue par ces personnes physiques est raisonnablement attribuable aux services rendus à la société.</p>
2.3	<p>Rubrique 1.3 de l'annexe de 2008 (définition d'« action ») Un intervenant propose de remplacer le terme défini « action » par « attribution à base d'actions ». Selon lui, le terme « action » crée de la confusion, car il renvoie à des attributions au titre de la rémunération qui comprennent des valeurs mobilières et des instruments qui n'en sont pas.</p>	<p>Nous n'avons pas retenu les définitions d'« option » et d'« action » sous la rubrique 1.2 de la nouvelle annexe. Nous avons également remplacé les définitions d'« attribution d'actions » et d'« attribution d'options » à la rubrique 1.3 de l'annexe de 2008 par celles d'« attribution à base d'actions » et d'« attribution à base d'options » à la rubrique 1.2 de la nouvelle annexe.</p>
2.4	<p>Rubrique 1.3 de l'annexe de 2008 (définition de « plan incitatif à base d'actions ») Selon un intervenant, la définition de « plan incitatif à base d'actions », à la rubrique 1.3 de l'annexe de 2008, devrait être clarifiée de façon à indiquer si les plans d'attribution d'espèces en fonction de la performance peuvent être considérés comme des plans incitatifs à base d'actions, sans égard aux mesures de la performance utilisées. Le résumé des commentaires publié avec la proposition de 2008 indique que « l'expression « plan incitatif à base d'actions » n'inclut pas des attributions d'espèces pour lesquelles une condition de performance est fondée sur un cours seuil des actions de la société ». Cette interprétation semblerait faire en sorte que les plans d'attribution d'espèces en fonction de la performance dont la mesure de la performance est fondée sur le marché, comme le taux de rendement total, soient exclus de l'information fournie dans la</p>	<p>Nous comprenons que l'objectif sous-jacent du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA consiste à donner des indications sur le traitement comptable des plans de rémunération à base d'actions qui, avant l'adoption de ce chapitre, ont pu ne pas être comptabilisés comme une charge comptable dans les états financiers de la société. L'objectif sous-jacent n'est pas lié à la question de savoir si un plan incitatif dont une condition de performance est fondée sur un cours seuil des actions de la société constitue un plan incitatif à base d'actions en vertu de la nouvelle annexe.</p> <p>Quant aux plans qui n'entrent pas nécessairement dans le champ d'application du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA, mais qui sont évalués selon les principes de ce chapitre à des fins comptables, nous sommes d'avis qu'une société peut les déclarer comme des plans incitatifs à base d'actions ou des plans incitatifs autres qu'à base d'actions dans le tableau sommaire de</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	colonne des attributions d'actions du tableau sommaire de la rémunération ou dans le tableau des « Attributions d'actions et d'options en cours ».	<p>la rémunération, avec une note de bas de page explicative appropriée. Le type de plan indiqué à la rubrique 4 de la nouvelle annexe devrait être le même que celui indiqué dans le tableau sommaire de la rémunération.</p> <p>Même si nous croyons que le paragraphe qui précède s'applique aux plans mentionnés par l'intervenant, nous n'avons pas apporté la clarification proposée pour le moment. Il est à noter toutefois que, dans le cadre du processus d'élaboration de la réglementation, nous suivons de près les nouveaux règlements au cours l'année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. Nous étudierons la possibilité de proposer des modifications en vue de régler toute question de fond qui émergerait de notre processus de surveillance.</p>
2.5	<p>Rubrique 1.3 de l'annexe de 2008 (définition de « plan ») Un intervenant estime qu'il faudrait prévoir dans une disposition distincte les plans dont la portée et l'application ne sont pas limitées et qui font l'objet d'une exclusion dans la définition de « plan » afin qu'ils soient exclus de toutes les obligations prévues par la nouvelle annexe. On remédierait alors à la difficulté que présentent l'interprétation et l'application de l'exclusion lorsque le mot « plan » n'est pas utilisé dans la disposition prévoyant l'obligation.</p>	Nous avons éliminé de la définition de « plan » figurant à la rubrique 1.2 de la nouvelle annexe la mention des plans dont la portée et l'application ne sont pas limitées. Nous avons également ajouté à la nouvelle annexe le sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 pour préciser que la société n'est pas tenue de déclarer à titre de rémunération, dans la nouvelle annexe, les cotisations ou primes qu'elle a payées au nom d'un membre de la haute direction visé ou d'un administrateur ni les biens reçus par celui-ci en vertu de ces plans.
2.6	<p>Rubrique 1.4 de l'annexe de 2008 (rémunération versée par la société ou une de ses filiales) Selon un intervenant, il faudrait préciser que l'instruction de déclarer toute rémunération versée à un membre de la haute direction visé ou administrateur par une autre entité en vertu d'une convention conclue, par exemple, entre le membre de la haute direction visée et l'autre entité, se rapporte à ses fonctions auprès de la société et de ses filiales ou des services rendus à celles-ci. Autrement, dans leur libellé actuel, les instructions semblent exiger l'examen de toutes les sources de rémunération du membre de la haute direction visé, même si elles n'ont aucun lien avec l'émetteur à qui il incombe de fournir l'information.</p>	Nous avons modifié la première phrase du sous-paragraphe <i>a</i> du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe pour qu'elle se lise comme suit : « 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 ».
2.7	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 1.4 de l'annexe de 2008 (détermination des membres de la haute direction visés – paiements en cas de cessation des fonctions) Six intervenants proposent d'exclure les paiements uniques versés ou à verser en cas</p>	Nous avons ajouté à la nouvelle annexe la disposition <i>ii</i> du sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 6 de la rubrique 1.3 afin d'exclure du calcul tout paiement et toute prestation supplémentaire versés ou à verser à un membre de la haute direction en raison de la réalisation, au cours du dernier

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>de cessation des fonctions (comme les indemnités de départ et autres paiements connexes) du calcul de la rémunération totale servant à établir qui était un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice donné. Les attributions uniques au titre de la rémunération qui suivent devraient être exclues :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les primes à la signature ou les attributions d'actions de remplacement aux nouveaux salariés; • les paiements d'équivalents de dividendes, puisque ceux-ci ne sont pas un élément de rémunération annuelle mais représentent habituellement le bénéfice sur la rémunération attribuée au cours d'exercices antérieurs; • les prestations de cessation des fonctions qui sont liées au départ et ne représentent pas une rémunération au titre du salaire ou du rendement; • les prestations de retraite versées par anticipation qui seraient incluses dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération. <p>Les intervenants indiquent que leur suggestion est motivée par les raisons qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'inclusion d'éléments tels que les attributions d'actions de remplacement et les prestations de cessation des fonctions pourrait donner lieu à des changements plus fréquents dans le groupe des membres de la haute direction visés d'un exercice à l'autre, ce qui rendrait la tâche plus difficile aux lecteurs qui souhaitent suivre les changements de niveaux de rémunération. • Cette obligation ferait augmenter le nombre de membres de la haute direction pour lesquels de l'information individuelle serait requise simplement en raison de la cessation de leurs fonctions pendant l'exercice. Il faudrait également fournir dans le tableau sommaire de la rémunération de l'information comparative sur deux exercices ainsi que l'information complémentaire visée par l'annexe de 2008, notamment l'analyse de la rémunération. • Un membre de la haute direction à l'égard de qui la déclaration de la rémunération de la haute direction n'était pas requise habituellement pourrait être 	<p>exercice, de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe.</p> <p>En ce qui concerne la suggestion d'exclure tous les autres montants au titre de la rémunération déclarés dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération, nous estimons que ces montants constituent des éléments importants de la rémunération. À notre avis, le coût associé au calcul de la rémunération totale de chacun des membres de la haute direction n'est pas élevé. Par contre, le coût associé au calcul des prestations de retraite de chacun d'eux, particulièrement pour ceux qui, finalement, ne sont pas des membres de la haute direction visés, peut être notable.</p> <p>Concernant la suggestion d'ignorer l'obligation comptable de passer en charges la totalité de l'attribution au moment où le membre de la haute direction devient admissible à la retraite, nous désirons souligner que la rémunération totale, y compris la valeur des attributions à base d'actions, servant à établir qui est un membre de la haute direction visé doit être calculée conformément aux obligations prévues à la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>réputé membre de la haute direction visé à la suite de la cessation de ses fonctions uniquement parce qu'il aura reçu des paiements à cette occasion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il serait plus approprié de prévoir l'information à fournir sur les politiques et ententes de cessation des fonctions à la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008. Cette information ne devrait pas être un élément du processus servant à déterminer qui est un membre de la haute direction visé. • La valeur du plan de retraite déclarée à la colonne (g) du tableau sommaire de la rémunération est exclue du calcul de la rémunération totale servant à déterminer qui est un membre de la haute direction visé. <p>Un intervenant juge qu'il faudrait utiliser seulement la valeur du salaire, des primes, de la rémunération annuelle en vertu de plans incitatifs et des attributions d'actions pour calculer la rémunération totale afin de déterminer qui est un membre de la haute direction visé. Pour établir la valeur des attributions d'actions, il propose d'ignorer l'obligation comptable de les passer en charges en totalité lorsque le membre de la haute direction est admissible à la retraite, et de donner la possibilité d'ignorer les attributions spéciales faites dans certaines circonstances.</p>	
2.8	<p>Sous-disposition B de la disposition ii du sous-paragraphes a du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 de l'annexe de 2008 (détermination des membres de la haute direction visés – affectations à l'étranger)</p> <p>Deux intervenants souhaiteraient obtenir des précisions sur l'exclusion découlant des affectations à l'étranger, particulièrement en ce qui a trait aux paiements qui visent expressément à compenser l'incidence des impôts plus élevés au Canada (paiements qui, selon l'intervenant, ne devraient même pas être déclarés). À leur avis, les paiements de compensation des impôts ou les autres prestations liées aux affectations à l'étranger devraient être exclues du calcul de la rémunération totale afin que les comparaisons soient plus cohérentes.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Nous estimons que tous les paiements (y compris ceux qui visent à compenser l'incidence des impôts plus élevés au Canada) devraient être inclus. En vertu de la disposition iii du sous-paragraphes b du paragraphe 6 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe, dans le calcul de la rémunération totale visant à déterminer qui est un membre de la haute direction visé, les sociétés peuvent exclure toute rémunération en espèces qui : a) se rapporte à des affectations à l'étranger, b) vise expressément à compenser l'incidence d'un coût de la vie plus élevé, mais c) n'est pas liée à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction pour la société. Si les paiements de compensation des impôts ou les autres paiements relatifs aux affectations à l'étranger répondent à ces trois conditions, ils peuvent être exclus du calcul de la rémunération totale visant à déterminer qui est un membre de la haute direction visé.</p>
2.9	<p>Disposition i du sous-paragraphes a du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 de</p>	<p>Nous n'avons pas retenu le changement proposé. Pour nous, les mots « comme si »,</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>l'annexe de 2008 (détermination des membres de la haute direction visés – rémunération totale) Un intervenant propose de remplacer les mots « comme si » dans la disposition <i>i</i> du sous-paragraphes <i>a</i> du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 de l'annexe de 2008 par les mots [TRADUCTION] « l'ensemble de la rémunération fournie ». Les mots « comme si » semblent prévoir la déclaration d'une rémunération hypothétique, ce qui est contraire à l'obligation de « ne pas indiquer la rémunération annualisée » et de préserver la comparabilité de l'information entre les émetteurs (qui pourraient faire des calculs différents en raison de ce « comme si »).</p>	<p>au sous-paragraphes <i>a</i> du paragraphe 6 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe, signifient que la rémunération totale devrait être calculée conformément aux obligations prévues à la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe. Leur suppression pourrait avoir pour effet d'exclure ces obligations.</p> <p>Nous désirons souligner le fait que la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe est assujettie à l'obligation de « ne pas indiquer la rémunération annualisée » en vertu du paragraphe 3 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe. À notre avis, ces dispositions devraient faire en sorte que la rémunération des membres de la haute direction dont les fonctions ont pris fin ne soit pas annualisée au moment de déterminer qui est un membre de la haute direction visé.</p>
2.10	<p>Sous-paragraphes <i>b</i> du paragraphe 7 de la rubrique 1.4 de l'annexe de 2008 (nouveaux émetteurs assujettis) Un intervenant propose de supprimer les mots « Malgré le sous-paragraphes <i>a</i> » dans le sous-paragraphes <i>b</i> du paragraphe 7 de la rubrique 1.4 de l'annexe de 2008. Les sous-paragraphes <i>a</i> et <i>b</i> ne se recoupent pas étant donné que le sous-paragraphes <i>a</i> traite de l'information historique sur la rémunération, tandis que le sous-paragraphes <i>b</i> traite de l'information future sur la rémunération. Il n'est pas donc pas nécessaire d'indiquer « Malgré le sous-paragraphes <i>a</i> ». De plus, ces mots créent de la confusion, car ils semblent indiquer implicitement que lorsque de l'information est fournie dans un prospectus, il est nécessaire d'inclure l'information relative à la rémunération historique des membres de la haute direction.</p>	<p>Nous avons omis les mots « Malgré le sous-paragraphes <i>a</i> » du sous-paragraphes <i>c</i> du paragraphe 8 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe.</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 2 DE L'ANNEXE DE 2008 (ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION)		
3.1	<p>Rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (analyse de la rémunération) Un intervenant propose de mettre en place un mécanisme de suivi, de notation et de déclaration concernant la conformité, et ce, afin de faciliter la communication d'indications sur les moyens d'établir une analyse de la rémunération significative.</p>	<p>Nous nous sommes engagés à effectuer des examens généraux de l'information continue. Ces examens comprennent habituellement l'étude de la déclaration de la rémunération de la haute direction. Même si, en règle générale, nous ne communiquons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du personnel si nous relevons dans l'information des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, pourraient intéresser d'autres sociétés. Si les circonstances le justifient, cet avis du personnel peut donner des indications supplémentaires sur l'établissement d'une</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		analyse de la rémunération qui soit significative.
3.2	<p>Rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (politiques importantes en matière de rémunération) Un intervenant propose d'ajouter l'obligation d'indiquer l'absence de politiques qui, selon ses mots, sont « réputées importantes » par l'annexe de 2008.</p>	Nous n'avons pas apporté le changement proposé. À notre avis, les sociétés doivent déterminer elles-mêmes celles de leurs politiques en matière de rémunération qui sont significatives et les déclarer si nécessaire pour se conformer à l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.
3.3	<p>Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (étalonnage) Deux intervenants jugent qu'il faudrait apporter les changements suivants au paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • supprimer le mot « certaines » dans la deuxième phrase; toutes les sociétés incluses dans le groupe de référence et tous les critères de sélection devraient être indiqués dans l'analyse de la rémunération; • supprimer la deuxième phrase, car elle est redondante. 	Nous avons omis du paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe la deuxième phrase de cette même disposition de l'annexe de 2008 en raison de la redondance.
3.4	<p>Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (étalonnage – sociétés incluses dans le groupe de référence) Un intervenant estime qu'il faudrait remplacer les mots « notamment les sociétés incluses dans le groupe de référence » par [TRADUCTION] « notamment les critères de sélection des sociétés incluses dans le groupe de référence » au paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008. La liste exhaustive des sociétés incluses dans le processus d'étalonnage pourrait dans certains cas être très longue et ne fournirait pas d'information utile aux lecteurs. Il devrait être suffisant d'indiquer les critères de sélection utilisés.</p>	Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Selon nous, la liste complète des sociétés faisant partie du groupe de référence devrait être fournie puisqu'elle serait utile aux utilisateurs, malgré sa longueur.
3.5	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (objectifs de performance ou conditions similaires) Un intervenant estime que nous devrions seulement exiger des sociétés qu'elles indiquent en termes généraux la façon dont sont fixées les cibles de performance ainsi que le niveau de performance atteint par rapport à la cible.</p>	Nous n'avons pas apporté le changement proposé. À notre avis, ne prévoir que l'obligation de communiquer la façon dont les objectifs de rendement ou les conditions similaires sont établis ainsi que le niveau de performance atteint par rapport à la cible ne répond pas aux besoins des utilisateurs.
3.6	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (ne pas exiger la communication de niveaux cibles de performance prospectifs) Quatre intervenants estiment que nous ne</p>	Même si ces commentaires peuvent être fondés dans certains cas, selon nous, ils ne justifient pas l'exclusion générale de l'information prospective sur les objectifs de performance ou les conditions similaires. À

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>devrions pas exiger la présentation de cibles de performance prospectives pour les raisons qui suivent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La communication de cette information placerait les sociétés dans une position désavantageuse sur le plan de la concurrence et pourrait compromettre leur compétitivité malgré la dispense prévue pour les cas où une telle communication serait « gravement préjudiciable ». • La communication de cette information pourrait susciter des réserves quant aux prévisions et freiner les sociétés dans l'établissement de cibles éloignées. • La communication de cette information pourrait inciter les sociétés à délaissier les mesures de la performance propres à leur secteur ou domaine d'activité au profit d'autres mesures courantes, comme le bénéfice par action, ce qui donnerait lieu à la mise en place de plans incitatifs universels, non adaptés à la stratégie commerciale particulière à chaque société. • Certaines cibles de performance pourraient se révéler difficiles à comprendre pour les investisseurs. 	<p>cet égard, nous estimons que la dispense pour information « gravement préjudiciable » établit un bon équilibre entre l'intérêt pour l'utilisateur de recevoir l'information et les réserves des sociétés.</p> <p>Il est à noter que nous suivons de près les nouveaux règlements au cours de l'année suivant leur mise en œuvre afin de nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. L'obligation de présenter les objectifs de performance ou les conditions similaires de façon prospective, et le recours à la dispense prévue pour l'information dont la communication serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société feront l'objet d'une attention particulière dans le cadre de ce processus de surveillance.</p> <p>Nous désirons également souligner que nous nous sommes engagés à effectuer des examens généraux de l'information continue. Ces examens comprennent habituellement l'étude de la déclaration de la rémunération de la haute direction. Même si, en règle générale, nous ne communiquons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du personnel si nous relevons dans l'information des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, pourraient intéresser d'autres sociétés. Si les circonstances le justifient, cet avis du personnel peut fournir des indications supplémentaires sur la présentation d'information prospective sur les objectifs de performance ou conditions similaires et sur le recours à la dispense pour information « gravement préjudiciable ».</p>
3.7	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (cibles de performance prospectives – nombre d'exercices précisé) Un intervenant estime qu'il faudrait préciser si l'annexe de 2008 exigerait la communication d'information pour chaque exercice à venir, sauf si celle-ci était gravement préjudiciable aux intérêts de la société, lorsque les plans incitatifs à long terme sont dotés de cibles prospectives sur un certain nombre d'exercices.</p>	<p>Nous estimons que le paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe prévoit, pour les plans incitatifs à long terme, la communication d'objectifs de performance prospectifs, ou de conditions similaires prospectives, qui soient objectifs pour chaque exercice visé par le plan sauf si, un exercice donné, une telle communication pouvait causer un préjudice grave aux intérêts de la société.</p>
3.8	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (dispense pour préjudice grave aux intérêts de la société – signification) Cinq intervenants s'opposent à la dispense pour information « gravement préjudiciable ». Ils font les suggestions qui suivent :</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Nous avons remplacé la dispense pour divulgation de renseignements confidentiels pouvant « compromettre la compétitivité » de la société prévue dans la proposition de 2007 par la dispense pour communication d'information « gravement préjudiciable » prévue dans la proposition de 2008. Dans la version anglaise, le libellé de</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> • Deux intervenants proposent d'appliquer le critère de l'atteinte à la compétitivité ou de préciser le sens de « gravement préjudiciable ». Le critère du préjudice grave porté aux intérêts de la société peut être encore plus difficile à interpréter et à appliquer de façon uniforme étant donné qu'il semble plus large que celui de l'atteinte à la compétitivité et pourrait englober des conséquences qui ne sont pas liées à la concurrence commerciale. • Un intervenant voudrait savoir si nous jugeons acceptable que les sociétés établissent une distinction entre certains types de cibles en fonction de leur interprétation du risque de préjudice grave. • Un intervenant estime que l'annexe de 2008 devrait prévoir des limites strictes à la capacité des sociétés de recourir à la dispense pour information gravement préjudiciable à leurs intérêts en vue de se soustraire à l'obligation de communiquer les cibles de performance. • Deux intervenants proposent que les ACVM réglementent et fassent mettre en application de façon uniforme la déclaration des cibles de performance et des mesures et facteurs de pondération de la performance, et qu'elles surveillent de près le recours à la dispense pour information gravement préjudiciable aux intérêts de la société. 	<p>la proposition de 2008 a été harmonisée avec celui de la partie 12 du Règlement 51-102 relatif à l'omission ou au caviardage de contrats importants. Le libellé de la partie 12 de la version française du Règlement 51-102 a été modifié en fonction de celui de la nouvelle annexe. Cette dispense établit un bon équilibre entre les intérêts des sociétés et ceux des utilisateurs.</p> <p>Même si nous n'avons pas fourni d'indications supplémentaires pour le moment, il est à noter que nous suivons de près les nouveaux règlements au cours l'année suivant leur mise en œuvre afin de nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. Le recours à la dispense pour information gravement préjudiciable fera l'objet d'une attention particulière dans le cadre de ce processus de surveillance.</p>
3.9	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de l'annexe de 2008 (Commentaire) Un intervenant juge que le paragraphe 3 du commentaire devrait être modifié, car les éléments énumérés ne sont pas des « éléments [...] de la rémunération » Il s'agit plutôt d'exemples d'éléments qui pourraient être des éléments d'information significatifs sur la rémunération ou s'y rapportant.</p>	<p>Dans le paragraphe 3 du commentaire de la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe, nous avons remplacé la phrase introductive « Les éléments suivants de la rémunération sont généralement significatifs » par « Les éléments d'information concernant la rémunération qui suivent sont généralement significatifs ».</p>
3.10	<p>Rubrique 2.2 de l'annexe de 2008 (graphique de la performance – une obligation à supprimer) Deux intervenants proposent de supprimer l'obligation d'inclure un graphique de la performance. À leur avis, ce graphique ne fournit pas d'information utile aux lecteurs.</p> <p>Les intervenants proposent également les options suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il faudrait autoriser l'ajout de tableaux ou de graphiques complémentaires au 	<p>Nous n'avons pas apporté les changements proposés. À notre avis, l'information fournie par le graphique de la performance est généralement utile.</p> <p>Le commentaire de la rubrique 2.2 de la nouvelle annexe prévoit qu'il est également possible d'inclure d'autres objectifs de performance ou conditions similaires pertinents. Si la société estime que d'autres mesures pertinentes de la performance sont plus significatives que le lien avec le cours de l'action, elle peut inclure des tableaux ou</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>graphique de la performance pour comparer, sur une période de cinq ans, la tendance de la rémunération du chef de la direction aux autres éléments pertinents de mesure de la performance.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le graphique de la performance devrait se limiter à une période de trois ans afin d'être cohérent avec l'information prévue dans le tableau sommaire de la rémunération. 	<p>des graphiques supplémentaires et expliquer pourquoi ceux-ci sont plus significatifs.</p> <p>La décision d'exiger la présentation d'information historique sur une période de trois ans dans le tableau sommaire de la rémunération n'est pas liée à celle d'exiger un graphique de la performance couvrant une période de cinq ans. L'information historique doit être fournie sur période de trois ans afin de faciliter les comparaisons d'un exercice à l'autre, tandis que le graphique de la performance doit couvrir une période de cinq ans pour faciliter l'analyse de la tendance. Il est également à noter que l'information historique présentée tant dans le tableau sommaire de la rémunération que dans le graphique de la performance serait généralement disponible dans les documents déposés pour les exercices antérieurs. De plus, nous estimons que les coûts engagés pour fournir cette information historique ne seront pas élevés.</p>
3.11	<p>Rubrique 2.2 de l'annexe de 2008 (graphique de la performance – autres mesures pertinentes de la performance) Un intervenant estime qu'il ne faudrait pas négliger d'autres mesures pertinentes de la performance dans l'analyse du lien entre la rémunération et la performance. Puisque les mesures de la performance varient selon le secteur, la façon de relier la rémunération à la performance devrait être déterminée par la société et le secteur.</p> <p>Un intervenant propose de modifier le dernier paragraphe de la rubrique 2.2 de l'annexe 2008. Ce paragraphe exige de comparer la tendance du rendement de l'action à celle de la rémunération totale des membres de la haute direction. En exigeant une telle analyse à l'aide du graphique de la performance, on reconnaît implicitement que le rendement total est la meilleure mesure de la performance qui soit, ce qui pourrait avoir pour conséquence inattendue que certaines sociétés prennent leurs décisions en matière de rémunération en fonction du rendement à court terme de l'action et non de la performance des membres de la haute direction visés.</p>	<p>Nous estimons que le rendement de l'action est une mesure universelle qui peut être appliquée facilement par toutes les sociétés. Toutefois, nous convenons qu'il peut exister d'autres mesures de la performance qui soient pertinentes selon les circonstances propres à chaque société. Sauf en ce qui a trait à l'obligation d'inclure un graphique de la performance établissant une comparaison entre le rendement total de l'action et les tendances en matière de rémunération, la nouvelle annexe n'exige pas des sociétés qu'elles utilisent une seule mesure de la performance. Au contraire, elles peuvent recourir aux mesures de la performance qu'elles jugent appropriées pour décrire et justifier leurs politiques en matière de rémunération, pourvu que ces mesures n'aient pas pour effet de nuire à la présentation d'information sur la rémunération qui soit utile et accessible. Il est à noter que les sociétés doivent indiquer d'autres mesures pertinentes de la performance si le respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe l'exige.</p> <p>À l'heure actuelle, nous ne croyons pas que la conséquence inattendue décrite par l'intervenant représente un risque important. Il est à noter toutefois que, dans le cadre du processus d'élaboration de la réglementation, nous suivons de près les nouveaux règlements au cours de l'année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. Si le risque que représente cette conséquence</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		inattendue se révélait plus grand que nous le prévoyons actuellement, nous pourrions envisager de proposer des modifications à la nouvelle annexe afin de l'atténuer.
3.12	<p>Sous-paragraphes ii du paragraphe a de la rubrique 2.2 de l'annexe de 2008 (graphique de la performance – dispense pour les émetteurs qui placent des titres de créance seulement)</p> <p>Un intervenant estime que, pour la rendre conforme à celle des autres règlements, il faudrait changer la formulation du sous-paragraphes ii du paragraphe a de la rubrique 2.2 de l'annexe de 2008 comme suit : [TRADUCTION] « 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 ».</p>	Nous avons ajouté les mots « ou des titres privilégiés non convertibles et non participatifs » après « titres de créance » dans le sous-paragraphes ii du paragraphe a de la rubrique 2.2 de la nouvelle annexe.
3.13	<p>Rubrique 2.3 de l'annexe de 2008 (attributions d'options)</p> <p>Un intervenant estime que nous devrions élargir l'obligation de décrire le processus d'attribution des options aux membres de la haute direction qui est prévue à la rubrique 2.3 de l'annexe de 2008 aux autres types d'attribution d'actions.</p>	<p>Pour le moment, nous n'avons pas apporté le changement proposé.</p> <p>Il est à noter toutefois que, dans le cadre du processus d'élaboration de la réglementation, nous suivons de près les nouveaux règlements au cours de l'année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. Nous étudierons la possibilité de proposer des modifications en vue de régler toute question de fond qui émergerait de notre processus de surveillance, notamment des modifications qui remédieraient au manque de cohérence souligné par cet intervenant.</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 3 DE L'ANNEXE DE 2008 (TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION)		
4.1	<p>Rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (juste valeur des attributions d'options établie à la date d'attribution)</p> <p>Plusieurs intervenants appuient la décision d'exiger la déclaration des attributions d'options en fonction de la juste valeur à la date d'attribution.</p> <p>Toutefois, un intervenant ne l'appuie pas pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toutes les options émises avant la modification du règlement sont exclues. Elles ne font pas partie des éléments de passif figurant au bilan, mais elles existent et sont un élément de passif. • La question de la réévaluation des options à chaque date de clôture n'est pas abordée, à tort. On ne parle pas non plus 	<p>Nous prenons acte du commentaire et remercions les intervenants de leur appui de la décision d'exiger la déclaration à la juste valeur à la date d'attribution. En ce qui a trait aux points soulevés par l'intervenant qui n'appuie pas cette décision, il y a lieu de noter ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une attribution à base d'options faite au cours d'un exercice antérieur à l'exercice terminé le 31 décembre 2008 n'a pas à être déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération. Cependant, la rubrique 4 de la nouvelle annexe prévoit la présentation de certains éléments d'information sur ces attributions. • La réévaluation d'une attribution à base d'options n'est généralement pas exigée dans le tableau sommaire de la

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>de la réévaluation des options au moment de leur exercice. Il est évident que la valeur des options change dans les faits lorsque le cours de l'action fluctue.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La valeur totale d'une option pour un membre de la haute direction est sa valeur intrinsèque à la date de l'exercice, qui correspond nécessairement à son coût pour la société. Le total de toutes les charges constatées pendant la durée de l'option devrait correspondre à la valeur intrinsèque finale. • L'utilisation d'une valeur évaluée au moyen du modèle Black et Scholes au moment de l'émission n'est pas pertinente. Il ne s'est produit aucun événement d'ordre économique – seulement une prise de décision. L'argument voulant que les options aient une valeur découlée de la présomption qu'elles peuvent être vendues ou utilisées pour garantir une position sur dérivés qui compense le risque qu'elles présentent. Étant donné que le but des options est de faire assumer par la direction le risque que comporte l'action, la réglementation devrait interdire leur vente ou leur utilisation comme garantie. La valeur des options devrait toujours être leur valeur intrinsèque. 	<p>rémunération. La rubrique 4.2 de la nouvelle annexe prévoit tout de même la présentation de la valeur globale qui serait réalisée si l'attribution à base d'options était exercée à la date d'acquisition des droits. Nous estimons que les fluctuations de la valeur d'une attribution à base d'options après que le membre de la direction visé a eu le droit de la recevoir ne sont pas de la nature de la rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous convenons que la valeur totale à la date d'exercice d'une attribution à base d'options à un membre de la haute direction visé correspond à sa valeur intrinsèque. Selon nous, toutefois, la partie de la valeur totale accumulée après que le membre de la haute direction visé a eu le droit de recevoir l'attribution à base d'options est assimilable à un gain de placement plutôt qu'à une rémunération. La rubrique 4 de la nouvelle annexe prévoit la communication de la valeur à la date d'acquisition des droits. • Le modèle Black, Scholes et Merton et le modèle du treillis binomial sont des méthodes reconnues de détermination du juste prix des options. En présentant de l'information fondée sur la valeur intrinsèque (la différence entre la valeur marchande du titre sous-jacent et le prix d'exercice), on sous-estimerait la valeur de l'attribution à base d'options à la date d'attribution, car on ignorerait d'autres variables telles que la période restant à courir jusqu'à l'expiration et la volatilité du titre sous-jacent.
4.2	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (format) Deux intervenants sont d'avis qu'il faudrait déplacer la colonne (f) (« Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions ») dans le tableau sommaire de la rémunération tout de suite après la colonne (c) (« Salaire »). Selon eux, ce changement regrouperait les attributions d'espèces et améliorerait la lisibilité du tableau sommaire de la rémunération étant donné que la progression des colonnes du salaire aux attributions d'espèces et des attributions d'actions à la rémunération en vertu d'un plan et à d'autres formes de rémunération reflète davantage la manière dont les gens conçoivent la rémunération.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. À notre avis, la distinction entre les attributions d'espèces et les attributions autres qu'en espèces proposée par l'intervenant se situe davantage au niveau de la forme que du fond.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.3	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (information comparative sur une période de trois ans) Un intervenant voudrait qu'il soit plus clairement indiqué si le paragraphe 1 de la rubrique 3.1 prévoit que le tableau sommaire de la rémunération doit être rempli pour chaque exercice se terminant après le 31 décembre 2008, même si la société ne dispose pas encore de l'information pour trois exercices.</p> <p>Un autre propose d'ajouter des précisions sur la question de savoir si l'information comparative établie conformément à l'ancienne annexe est exigée pour les deux premiers exercices suivant la mise en œuvre.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. En vertu du paragraphe 1 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe, la société est tenue de remplir le tableau sommaire de la rémunération pour chacun des trois derniers exercices terminés le 31 décembre 2008 ou après cette date. Nous avons remplacé le paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 1 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 par le paragraphe correspondant de la nouvelle annexe afin de préciser que, en vertu de ce paragraphe, la société n'est pas tenue de présenter les données de périodes correspondantes aux fins de comparaison conformément aux obligations prévues par l'ancienne annexe, ou la présente annexe, à l'égard d'un exercice se terminant avant le 31 décembre 2008. Veuillez vous reporter également à la réponse donnée au numéro 4.4 ci-dessous.</p>
4.4	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (transition) Trois intervenants estiment qu'on ne devrait pas prévoir une période de transition de trois ans pour la déclaration de la rémunération de la haute direction dans le tableau sommaire de la rémunération. La comparabilité de la rémunération des membres de la haute direction visés d'une société donnée d'un exercice à l'autre sera limitée pendant cette période.</p>	<p>Nous avons conservé la période de transition telle quelle. Nous reconnaissons que cette période peut limiter la comparabilité de la rémunération des membres de la haute direction visés d'un exercice à l'autre pendant au moins deux exercices après la date d'entrée en vigueur de la nouvelle annexe. Cependant, notre décision est fondée sur la nécessité de trouver l'équilibre entre le bénéfice que tireraient les utilisateurs de cette modification et le coût que représenterait pour les émetteurs le retraitement, aux fins de comparaison, des données fournies dans le tableau sommaire de la rémunération pour les exercices terminés avant le 31 décembre 2008.</p>
4.5	<p>Sous-paragraphe b du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 et sous-paragraphe d du paragraphe 8 de l'article 3.1 de l'annexe de 2008 (échange de la rémunération) Quatre intervenants estiment que nous devrions modifier les obligations prévues au sous-paragraphe b du paragraphe 2 et au sous-paragraphe d du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deux intervenants proposent que la rémunération échangée soit incluse dans la colonne où elle aurait été déclarée s'il n'y avait pas eu échange et que l'échange soit expliqué dans une note au tableau. • Un intervenant modifierait l'obligation de façon à ce que tout report volontaire de gains en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions au cours d'un exercice pour recevoir des actions, des options ou d'autres formes de rémunération autre qu'en espèces soit déclaré dans la colonne (f1) du tableau 	<p>Le sous-paragraphe b du paragraphe 2 et le sous-paragraphe d du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 visent à clarifier comment déclarer une rémunération qui a été échangée contre une autre forme de rémunération. À cette fin, ces deux sous-paragraphe auraient dû être rédigés de façon à prévoir l'inclusion de la rémunération échangée dans la colonne du tableau sommaire de la rémunération dans laquelle elle aurait été déclarée initialement. Nous convenons qu'ils n'étaient pas clairs sur ce point dans l'annexe de 2008. Par conséquent, nous avons remplacé les deux sous-paragraphe par le paragraphe 13 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>sommaire de la rémunération sous l'entête « Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions » plutôt que dans la colonne (c) (« Salaire »), et que la forme de rémunération autre qu'en espèces contre laquelle la rémunération a été échangée soit décrite et quantifiée dans une note au tableau.</p> <ul style="list-style-type: none"> Un intervenant propose que le sous-paragraphes <i>d</i> du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 soit reformulé de façon à se lire comme suit : [TRADUCTION] « inclure le montant dans la colonne des plans incitatifs annuels » dans le cas des reports de primes. 	
4.6	<p>Sous-paragraphes <i>a</i> du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (rapprochement entre la juste valeur à la date d'attribution et la juste valeur comptable)</p> <p>Un intervenant propose de supprimer l'obligation, prévue au sous-paragraphes <i>a</i> du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008, de faire le rapprochement entre la juste valeur à la date d'attribution indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération et la juste valeur comptable calculée selon les PCGR canadiens, et d'expliquer la différence.</p> <p>Selon l'intervenant, une autre option consisterait à préciser que le montant comptable à déclarer dans la note est la juste valeur comptable à la date d'attribution (avant amortissement) de l'attribution qui est déclarée dans la colonne du tableau sommaire de la rémunération, à l'exclusion de toute autre charge comptable.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement demandé. Le but visé par le rapprochement avec la juste valeur établie conformément aux PCGR canadiens est de fournir un point de référence acceptable et de favoriser une plus grande comparabilité entre les sociétés.</p> <p>Nous estimons que l'obligation est claire. Le sous-paragraphes <i>a</i> du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe prévoit expressément le rapprochement avec la juste valeur comptable. Le paragraphe 4 du commentaire du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe indique que, 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.</p>
4.7	<p>Paragraphe 6 du commentaire du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (charge de rémunération)</p> <p>Deux intervenants proposent que le paragraphe 6 du commentaire du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 soit modifié de façon à indiquer ceci : [TRADUCTION] « si le prix d'exercice est égal ou supérieur à la juste valeur marchande des actions à la date d'attribution. »</p>	<p>Nous avons remplacé le paragraphe 6 du commentaire du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 par le paragraphe correspondant de la nouvelle annexe afin de préciser qu'il faut indiquer un montant dans le tableau sommaire de la rémunération même si la charge de rémunération est nulle.</p>
4.8	<p>Paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (plans incitatifs à long terme autres qu'à base d'actions)</p> <p>Cinq intervenants proposent que la rémunération en vertu de plans incitatifs à long terme autres qu'à base d'actions qui est déclarée dans la colonne (f2) du tableau</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé pour le moment. Il est à noter toutefois que, dans le cadre du processus d'élaboration de la réglementation, nous suivons de près les nouveaux règlements au cours de la première année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'ils produisent</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>sommaire de la rémunération soit calculée en fonction de la juste valeur à la date d'attribution des attributions en question plutôt que du montant réalisé par le membre de la haute direction visé au cours de l'exercice de l'acquisition des droits ou du paiement.</p> <p>Nous avons aussi reçu les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grâce à ce changement, les utilisateurs auront une meilleure idée de la valeur prévue de la rémunération octroyée au cours d'un exercice en particulier et les comparaisons d'un exercice à l'autre seront plus significatives. • Le report proposé de la déclaration de la rémunération en vertu de ces plans dans le tableau sommaire de la rémunération pourrait avoir comme conséquence imprévue de favoriser une utilisation accrue de ces plans à l'avenir. • Le tableau sommaire de la rémunération devrait être rajusté pour tenir compte des pratiques exemplaires en la matière. 	<p>les résultats escomptés. Nous étudierons la possibilité de proposer des modifications en vue de régler toute question de fond qui émergerait de notre processus de surveillance.</p> <p>Si une société estime que la présentation d'information sur les plans incitatifs autres qu'à base d'actions en fonction de la juste valeur à la date d'attribution des attributions en question est appropriée pour respecter l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe, elle peut inclure de l'information supplémentaire sur la juste valeur à la date d'attribution des attributions en question.</p>
4.9	<p>Paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions)</p> <p>Un intervenant estime qu'il faudrait préciser que les premiers mots du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 renvoient aux plans incitatifs autres qu'à base d'actions en remplaçant « les attributions en cours » par [TRADUCTION] « ces attributions en cours », étant donné que le montant des dividendes ou des autres gains sur les attributions d'actions ou d'options est déclaré dans la colonne (h) conformément au paragraphe 10 de la rubrique 3.1.</p>	<p>Nous avons remplacé « les attributions en cours » par « ces attributions en cours » au paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe.</p>
4.10	<p>Sous-paragraphe a du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions)</p> <p>Deux intervenants proposent que la dernière phrase du sous-paragraphe a du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 soit modifiée pour préciser qu'il n'est pas nécessaire de déclarer de nouveau dans le tableau sommaire de la rémunération les paiements ultérieurs au titre de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'action.</p>	<p>Nous avons ajouté les mots « dans le tableau sommaire de la rémunération » après « de les déclarer de nouveau » au sous-paragraphe a du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe.</p>
4.11	<p>Sous-paragraphe e du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (primes)</p>	<p>Nous avons remplacé les mots « les primes gagnées » par « cette rémunération » (mots</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Un intervenant souhaiterait que le terme « primes » soit remplacé par « attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions annuel » dans le paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008. L'utilisation du terme « prime » crée de la confusion selon lui.</p>	<p>qui renvoient à la rémunération gagnée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions annuel mentionnée dans la phrase précédente) dans la deuxième phrase du sous-paragraphe d du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe.</p> <p>Toutefois, nous avons conservé le mot « primes » dans la première phrase de ce sous-paragraphe, car nous souhaitons préciser que des primes annuelles peuvent être attribuées en vertu d'un plan incitatif.</p>
4.12	<p>Paragraphe 9 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (valeur du plan de retraite – ventilation selon le coût des services et les autres éléments rémunérateurs)</p> <p>Un intervenant juge qu'il faudrait diviser la colonne (g) du tableau sommaire de la rémunération en (g1) (« coût des services ») et (g2) (« autres éléments rémunérateurs »). À son avis, l'obligation prévue au paragraphe 9 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 selon laquelle il faut regrouper ces valeurs fait en sorte que l'information fournie manque de transparence. En autorisant cette ventilation, on permettrait aux lecteurs de faire la distinction entre la partie du passif actuel découlant du plan de retraite que représente le coût général et récurrent des services rendus (c'est-à-dire le coût des services) et les frais engagés par l'émetteur en raison des promotions, de l'augmentation des salaires ou des paiements incitatifs, de modifications au plan et de récompenses pour états de service (c'est-à-dire les autres éléments rémunérateurs).</p>	<p>Nous n'avons pas retenu le changement proposé car, à notre avis, cette ventilation ne présenterait pas d'information très significative aux utilisateurs.</p>
4.13	<p>Paragraphe 9 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (coût des services)</p> <p>Un intervenant estime qu'il ne faudrait pas exiger la déclaration du coût des services dans le tableau sommaire de la rémunération. Le coût des services devrait être déclaré seulement sous la rubrique 5.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Selon nous, toutes les valeurs rémunérateurs devraient être déclarées dans la colonne relative aux plans de retraite du tableau sommaire de la rémunération. Cette valeur comprend le coût des services rendus au cours de l'exercice et les autres montants rémunérateurs.</p>
4.14	<p>Sous-paragraphe a du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (avantages indirects)</p> <p>Deux intervenants proposent que le seuil relatif aux avantages indirects du sous-paragraphe a du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 soit fixé à un montant unique de 50 000 \$ ou à un pourcentage de la rémunération totale directe. À leur avis, ce seuil serait plus équitable pour toutes les sociétés tout en assurant aux lecteurs de l'information</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Selon nous, le fait que le seuil soit fixé à 10 % du salaire ou 50 000 \$ ne se traduira pas par une augmentation des éléments devant être déclarés à titre d'avantages indirects. Nous jugeons ces seuils appropriés.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.15	<p>adéquate sur les avantages indirects. Le fait que le seuil soit fixé à 10 % du salaire ou 50 000 \$ aura pour effet d'abaisser le seuil pour les membres de la haute direction visés qui gagnent moins de 500 000 \$.</p> <p>Sous-paragraphe b du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (charges complémentaires de retraite – plans dont la portée et l'application ne sont pas limitées)</p> <p>Trois intervenants nous demandent de préciser que les charges complémentaires de retraite (comme l'assurance maladie et l'assurance-vie des salariés retraités) sont visées par les exceptions prévues dans la définition de « plan » (et donc soustraites à l'obligation de déclaration) si la portée et l'application des modalités d'un plan ne sont pas limitées et que le plan est offert généralement aux salariés retraités.</p>	<p>Veillez vous reporter à la réponse donnée au numéro 2.5 ci-dessus. Nous avons aussi ajouté à la nouvelle annexe le sous-paragraphe c du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 pour préciser que les plans visés au sous-paragraphe b de ce paragraphe comprennent ceux qui prévoient des avantages à la retraite.</p>
4.16	<p>Sous-paragraphe b du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (charges complémentaires de retraite – méthode d'évaluation)</p> <p>Trois intervenants proposent d'ajouter des indications supplémentaires sur les autres charges complémentaires de retraite qui doivent être incluses dans le tableau sommaire de la rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il faudrait préciser quelle méthode d'évaluation appliquer. • Il faudrait préciser si la disposition vise l'inclusion des montants rémunérateurs seulement si le membre de la haute direction a pris sa retraite au cours de l'exercice et a effectivement reçu cette rémunération, ou l'inclusion chaque exercice d'un coût comptable semblable au coût des services découlant d'un plan de retraite. • En ce qui concerne la déclaration, dans la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération, des charges complémentaires de retraite autres qu'en vertu d'un plan de retraite, il faudrait préciser si la valeur de la rémunération utilisée à cette fin doit reposer sur les mêmes principes d'évaluation que ceux appliqués aux prestations de retraite, notamment le coût des services et l'effet des modifications du plan déterminés en vue de l'établissement des états financiers de la société selon les PCGR. 	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. À notre avis, il n'est pas nécessaire d'ajouter ces indications dans la nouvelle annexe.</p> <p>Certaines prestations complémentaires de retraite dont la portée et l'application ne sont pas limitées et qui sont généralement offertes à tous les salariés n'ont pas à être déclarées à titre de rémunération en vertu des sous-paragraphe b et c de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe. Veillez vous reporter aux réponses données aux numéros 2.5 et 4.15 ci-dessus.</p> <p>En ce qui concerne la déclaration d'autres charges complémentaires de retraite en vertu de la nouvelle annexe, la valeur de la rémunération déclarée devrait reposer sur les mêmes principes que ceux appliqués aux prestations de retraite, notamment le coût des services rendus et le coût de toute modification apportée au cours de l'exercice qui ont été déterminés conformément aux principes comptables utilisés par la société pour établir ses états financiers, comme le permet le <i>Règlement 52-107 sur les principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables</i>.</p>
4.17	<p>Sous-paragraphe b du paragraphe 10 de</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (charges complémentaires de retraite – dispense en deçà d'un certain seuil) Un intervenant souhaite qu'il soit indiqué clairement que l'obligation de déclarer les charges complémentaires de retraite ne s'applique pas lorsque le coût des services en découlant est inférieur à un certain seuil.</p>	<p>proposé, car nous estimons que la valeur intégrale de ces charges devrait être déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération.</p>
4.18	<p>Sous-paragraphes d du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle) Un intervenant estime qu'il faut exiger des sociétés qu'elles déclarent chaque exercice la participation de chaque membre de la haute direction, tant les actions réelles que les participations fictives dont les droits ont été acquis (par exemple les unités d'actions incessibles, les unités d'actions fictives et les unités d'actions différées), dans un tableau distinct sous la rubrique 4 de la nouvelle annexe. On ne devrait pas exiger que l'augmentation de la valeur des attributions d'actions déjà déclarées, notamment les unités d'actions différées, dont les droits ont été acquis soit déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération au cours de l'exercice où les attributions ont été réglées. Si l'augmentation de la valeur des unités d'actions différées à la cessation des fonctions devait être incluse dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération, il en résulterait une double comptabilisation, puisque la valeur des unités d'actions différées à la date d'attribution aurait déjà été déclarée dans ce tableau, soit comme une attribution d'actions au cours de l'exercice de l'attribution (les unités d'actions différées étant assujetties à la comptabilisation prévue au chapitre 3870) ou comme un report du salaire ou des primes pour recevoir des unités d'actions différées.</p>	<p>Nous avons modifié le sous-paragraphes d du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe afin d'exiger l'inclusion, dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération, des 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 de la nouvelle annexe.</p> <p>Nous avons également ajouté à la nouvelle annexe le paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 pour donner des indications sur la déclaration des montants supplémentaires découlant de la réalisation, avant la fin de l'exercice visé, de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe. Il est à noter que ces indications sont essentiellement les mêmes que celles ajoutées au paragraphe 3 du commentaire de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe.</p>
4.19	<p>Sous-paragraphes f du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (dividendes ou autres gains) Un intervenant propose d'ajouter des précisions concernant l'obligation de déclarer les dividendes versés sur les attributions d'actions ou d'options dans la colonne (h), car il juge difficile de savoir dans quelles circonstances les dividendes seraient ou non considérés comme ayant été inclus dans la juste valeur à la date d'attribution, particulièrement dans le cas où la valeur des attributions d'actions ou d'options est fondée sur le cours des titres de la société.</p>	<p>Même si le modèle d'évaluation fondé sur le cours des titres d'une société prend vraisemblablement en compte les paiements de dividendes futurs, certains modèles d'évaluation servant à la déclaration de la juste valeur à la date d'attribution des attributions à base d'actions ou d'options peuvent ne pas en tenir compte. En vertu du sous-paragraphes f du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe, lorsque la société utilise ce deuxième modèle d'évaluation pour déclarer la juste valeur à la date d'attribution, la valeur de tout dividende ou autre gain payé sur les attributions à base d'actions ou d'options doit être déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération au moment où le dividende est payé.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.20	<p>Sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (paiements reçus en lien avec la retraite au cours de l'exercice visé)</p> <p>Deux intervenants proposent qu'il soit précisé que l'exception prévue à la disposition <i>ii</i> du sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 s'applique à tout le paragraphe 10 et non seulement au sous-paragraphes <i>i</i> de ce paragraphe. Le but visé par la disposition <i>ii</i> est de préciser que les prestations de retraite ne doivent pas être incluses dans la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération, sauf dans le cas où le versement de la rente de retraite payable serait devancé en raison d'un événement précis, comme un changement de contrôle. Toutefois, la phrase introductive du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 prévoit l'inclusion de tous les montants autres que ceux déclarés ailleurs dans le tableau sommaire de la rémunération, ce qui pourrait donner à penser que les montants déclarés à la rubrique 5 doivent être inclus. En outre, le sous-paragraphes <i>d</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 prévoit censément l'inclusion de tous les montants payés ou payables par suite de la réalisation de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1, dupliquant ainsi l'obligation du sous-paragraphes <i>i</i> de ce paragraphe, mais sans l'exception prévue à la disposition <i>ii</i> du sous-paragraphes <i>i</i>.</p> <p>Deux intervenants proposent d'ajouter un commentaire expliquant brièvement ce que l'on entend par « prestations devancées » au sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008. Il est extrêmement rare qu'un plan de retraite verse des prestations avant la cessation des fonctions; cela ne se produit tout simplement pas, sauf si le membre de la haute direction visé continue d'occuper ses fonctions après 65 ans. Or, les situations pour lesquelles il est établi que l'information doit être indiquée dans la colonne (h) (« Autre rémunération ») semblent couvrir toutes les circonstances possibles de la cessation des fonctions d'un membre de la haute direction visé. Par conséquent, le sens que les ACVM donnent à l'expression « prestations devancées » ne nous semble pas clair.</p>	<p>Nous avons omis de la nouvelle annexe la disposition <i>i</i> du sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1. Nous avons également déplacé la disposition <i>ii</i> du sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 au sous-paragraphes <i>d</i> du paragraphe correspondant de la nouvelle annexe et précisé que l'obligation consiste à déclarer 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.</p> <p>Nous avons aussi ajouté dans la nouvelle annexe le paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 afin de donner des indications sur la déclaration des montants supplémentaires qui découlent de la réalisation, avant la fin de l'exercice visé, de l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe. Il est à noter que ces indications sont essentiellement les mêmes que celles ajoutées au paragraphe 3 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe.</p>
4.21	<p>Paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (avantages indirects)</p> <p>Un intervenant ajouterait au paragraphe 1 du commentaire le mot « généralement » afin qu'il se lise ainsi : « à moins qu'il ne soit généralement offert à tous les salariés sans distinction ».</p>	<p>Nous avons ajouté le mot « généralement » avant « offert à tous les salariés sans distinction » dans le paragraphe 2 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.22	<p>Paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 (avantages indirects – autres exemples)</p> <p>Un intervenant propose d'ajouter ce qui suit à la liste des éléments rémunérateurs figurant dans le commentaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les cotisations de l'employeur à un plan d'épargne retraite enregistré, puisqu'il ne s'agit pas d'un plan de retraite et que les employeurs ne peuvent pas nécessairement en contrôler le solde ni suivre les modifications qui y sont apportées afin de les déclarer comme un plan de retraite à cotisations déterminées; • les cotisations de l'employeur visant à équilibrer les cotisations en vertu de plans d'épargne-actions. 	<p>Nous n'avons pas apporté les changements proposés. Bien que les exemples fournis par l'intervenant puissent être des avantages indirects, nous avons décidé de ne pas inclure tous les exemples possibles dans la liste du paragraphe 2 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe. Les éléments de cette liste constituent des exemples seulement; la liste n'est pas exhaustive. Les sociétés devraient exercer leur jugement pour déterminer ce qui devrait être déclaré à la lumière de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe. De plus, le paragraphe 10 de la rubrique 3.1 prévoit l'inclusion, dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération, de toute autre rémunération qui n'est déclarée dans aucune autre colonne du tableau.</p>
4.23	<p>Rubrique 3 de l'annexe de 2008 (tableau des attributions en vertu d'un plan)</p> <p>Deux intervenants estiment que l'annexe de 2008 devrait être modifiée de manière à exiger un tableau des « attributions en vertu d'un plan », comme l'exigent les règles de la SEC. Ce tableau indiquerait les paiements futurs estimatifs (seuil, cible et plafond) des attributions existantes. Bien que la présentation de cette information sous forme narrative dans l'analyse de la rémunération soit intéressante, un tableau concis facilite de beaucoup la transmission de l'information.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Selon nous, les utilisateurs ne tireraient pas un avantage notable d'un tel degré de détail. Il est à noter toutefois que les sociétés doivent fournir cette information si elle est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.</p>
4.24	<p>Rubrique 3.3 de l'annexe de 2008 (monnaies)</p> <p>Deux intervenants estiment qu'il faudrait permettre aux sociétés de déclarer la rémunération dans la monnaie de leur choix afin d'éviter des changements artificiels d'un exercice à l'autre en raison de la fluctuation des devises.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Aux fins de comparaison, il est important selon nous que la rémunération de la haute direction soit déclarée dans la même monnaie que les états financiers. Si les ajustements découlant de la conversion ont une incidence inhabituelle, la société devrait en faire état dans une note ou dans l'analyse de la rémunération si elle le juge nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 4 DE L'ANNEXE DE 2008 (ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF)		
5.1	<p>Rubrique 4 de l'annexe de 2008 (tableaux des attributions en vertu d'un plan incitatif – format)</p> <p>Un intervenant juge qu'il faudrait déclarer les attributions d'actions et les attributions d'options dans deux tableaux différents aux rubriques 4.1 et 4.2. Ces tableaux seraient comme suit :</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Selon nous, les utilisateurs ne tireraient pas un avantage notable de la modification des tableaux de la rubrique 4 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> • Le « Tableau des attributions d'actions » présenterait en colonnes les actions dont les droits n'ont pas été acquis et les valeurs au début de l'exercice; les actions dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice et les valeurs à la date d'acquisition des droits; les actions confisquées ou annulées au cours de l'exercice; et les actions dont les droits n'ont pas été acquis et les valeurs à la fin de l'exercice. • Le « Tableau des attributions d'options » présenterait en colonnes les actions et la valeur des options dans le cours (ventilée entre les options dont les droits ont été acquis et celles dont les droits n'ont pas été acquis) au début de l'exercice; les actions et la valeur obtenue à l'exercice des options au cours de l'exercice; les actions confisquées au cours de l'exercice; et les actions et la valeur des options dans le cours (ventilée entre les options dont les droits ont été acquis et celles dont les droits n'ont pas été acquis) à la fin de l'exercice. 	
5.2	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 (attributions d'options – déclaration de chaque attribution en cours)</p> <p>Un intervenant souhaiterait que le tableau des attributions d'actions et d'options en cours du paragraphe 1 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 soit modifié de façon à ce que la colonne (c) indique seulement le prix d'exercice le plus haut et le plus bas des attributions d'options non exercées, et que la colonne (d) indique seulement les dates d'expiration de ces options. L'obligation de déclarer chaque attribution de façon distincte se traduirait vraisemblablement par la présentation d'un tableau très volumineux. La fourchette des prix d'exercice et des dates d'expiration des options sont les seuls renseignements qui sont pertinents pour les investisseurs.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté les changements proposés. Nous estimons que la déclaration de chaque attribution de façon distincte sera utile parce que les utilisateurs pourront attribuer une valeur aux attributions en cours. Même si l'information exigée peut être volumineuse, la présentation d'une fourchette de prix d'exercice et de dates d'expiration serait nettement moins avantageuse pour le lecteur.</p>
5.3	<p>Paragraphe 6 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 (attributions d'actions – déclaration de chaque attribution en cours)</p> <p>Un intervenant souhaiterait des précisions sur la signification de l'expression « dont les droits ont été acquis » dans la colonne (f) du tableau des attributions d'actions et d'options en cours sous le paragraphe 1 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008. Il est également d'avis que la colonne (f) devrait exiger que les attributions d'actions soient</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé.</p> <p>Selon nous, les droits aux actions ou autres unités ont été acquis en vertu d'une attribution à base d'actions lorsque le membre de la haute direction visé a le droit inconditionnel de recevoir les actions ou autres unités (ou l'équivalent en espèces) en vertu de l'attribution à base d'actions. Il n'est donc pas nécessaire d'ajouter des précisions.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
5.4	<p>détaillées individuellement.</p> <p>Paragraphe 7 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 (valeur marchande ou de paiement des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis) Trois intervenants proposent que le paragraphe 7 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 soit modifié.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il serait plus approprié de déclarer les actions ou unités en fonction du niveau cible de paiement et d'ajouter dans une note une description de la variation potentielle du niveau de paiement final. On obtiendrait ainsi un portrait plus stable des participations actuelles, tout en fournissant de l'information complète sur l'éventail de résultats possibles. • Les sociétés devraient être tenues de présumer de l'atteinte des objectifs de performance cibles si la performance réelle ne peut être déterminée à la fin de l'exercice. Cette approche serait conforme à la méthode appliquée habituellement par les sociétés pour comptabiliser ces plans dans leurs états financiers (c'est-à-dire qu'elles font d'abord leurs calculs en présumant de l'atteinte des cibles de performance, puis ajustent les montants à la hausse ou à la baisse vers la fin de la période d'évaluation de la performance en fonction de la probabilité que les résultats attendus soient obtenus). • Il faudrait préciser comment traiter les unités d'actions différées et exiger qu'elles soient déclarées dans la colonne (g) du « Tableau des attributions d'actions en cours » à la rubrique 4 de l'annexe de 2008. 	<p>À notre avis, le tableau des attributions à base d'actions et d'options en cours devrait permettre aux utilisateurs de calculer la valeur prévue de ces attributions en cours. En ce qui concerne les attributions à base d'options, les utilisateurs auraient besoin de connaître le prix d'exercice et la date d'expiration de chaque attribution afin de faire ce calcul. Par contre, ils n'ont pas besoin de cette information pour calculer la valeur prévue de chaque attribution à base d'actions.</p> <p>Nous avons modifié le paragraphe 7 de la rubrique 4.1 de la nouvelle annexe pour qu'il indique ce qui suit : « 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.</p> <p>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. »</p>
5.5	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 (déclaration des attributions d'actions dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas encore été payées) Un intervenant estime qu'il faut également</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé pour le moment.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	exiger la déclaration des attributions d'actions dont les droits ont été acquis mais qui n'ont pas encore été payées ou distribuées au paragraphe 1 de la rubrique 4.1 de l'annexe 2008. Cette déclaration serait conforme à celle qui est exigée pour les attributions d'options dans le même tableau (qui comprend toutes les « options dans le cours non exercées »).	
5.6	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 4.2 de l'annexe de 2008 (déclaration de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions)</p> <p>Quatre intervenants jugent que la colonne (d) du tableau prévu par le paragraphe 1 de la rubrique 4.2 de l'annexe de 2008 devrait être modifiée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • À leur avis, il n'y a pas lieu de communiquer les montants gagnés et les paiements subséquents (qui sont généralement les mêmes) en vertu des plans incitatifs autres qu'à base d'actions dans deux déclarations de la rémunération de la haute direction consécutives, et ils estiment que cela pourrait confondre les lecteurs. Ils proposent plutôt que la seule obligation consiste à indiquer le montant (annuel et semestriel) de la rémunération gagnée en vertu du plan incitatif autre qu'à base d'actions dans la colonne appropriée du tableau sommaire de la rémunération et à préciser dans une note le calendrier des paiements, et non à les indiquer de nouveau sous la rubrique 4 l'exercice du paiement. • Selon eux, le raisonnement sur lequel repose l'ajout de la colonne (d) en février 2008 n'est pas clair. Si la société verse une prime annuelle qui est déclarée comme il se doit dans la colonne (f1) du tableau sommaire de la rémunération pour le dernier exercice, la colonne proposée ne semble que dupliquer cette information. • Ils ne sont pas certains de ce qui doit être déclaré dans la colonne (d) et demandent que les ACVM donnent des précisions, comme pour les colonnes (b) et (c). 	Nous avons remplacé « paiement au cours de l'exercice » par « valeur gagnée au cours de l'exercice » dans le paragraphe 1 de la rubrique 4.2 de la nouvelle annexe. Nous reconnaissons que cette valeur sera la même que celle devant actuellement être déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération en vertu du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe. Veuillez également vous reporter aux réponses données aux numéros 2.4 et 4.8 ci-dessus.
5.7	<p>Rubrique 4.2 de l'annexe de 2008 (titre)</p> <p>Cinq intervenants souhaiteraient que le titre de ce tableau soit remplacé par « Valeur à l'exercice des attributions en vertu d'un plan incitatif ».</p>	Nous avons modifié le titre de la rubrique 4.2 de la nouvelle annexe comme suit : « Attributions en vertu d'un plan incitatif – valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice ».
5.8	Rubrique 4.3 de l'annexe de 2008	Cette information devrait être présentée le

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
5.9	<p>(explications à fournir) Deux intervenants proposent de modifier la rubrique 4.3 de l'annexe de 2008 pour exiger la déclaration sous forme de tableau; il serait précisément prévu d'indiquer les paiements futurs estimatifs selon le seuil, la cible et le plafond. Bien que la déclaration sous forme narrative, dans l'analyse de la rémunération, des attributions existantes en vertu d'un plan soit intéressante, un tableau concis améliorerait la cohérence et la comparabilité de l'information entre les sociétés.</p> <p>Rubrique 4.3 de l'annexe de 2008 (explications à fournir) Un intervenant juge qu'il faudrait modifier les obligations prévues à la rubrique 4.3 de l'annexe de 2008 de façon à exiger seulement la déclaration des attributions en vertu d'un plan qui ont été émises ou attribuées au cours du dernier exercice. Bien qu'il existe une exception pour l'information présentée en vertu de la rubrique 3.2, elle ne vise pas toutes les attributions en cours devant être déclarées aux rubriques 4.1 et 4.2. Les attributions en vertu d'un plan ayant été émises au cours d'exercices antérieurs devraient donc faire l'objet d'une déclaration dans les circulaires des exercices en question et, si elles sont toujours en cours, qu'elles ont été exercées ou que les droits s'y rattachant ont été acquis, elles seraient déclarées conformément à la rubrique 4.1 ou 4.2, selon le cas.</p>	<p>plus clairement possible. Nous estimons que la déclaration sous forme narrative est celle qui convient le mieux à la présentation d'information détaillée sur les questions abordées. Toutefois, les sociétés peuvent également résumer l'information exigée à la rubrique 4.3 de la nouvelle annexe dans un tableau (en plus des explications à fournir prévues) si elles jugent que cela leur permettra de présenter de l'information plus significative.</p> <p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. La rubrique 4.3 de la nouvelle annexe prévoit qu'il faut fournir des explications sur toutes les attributions en vertu d'un plan, y compris sur celles déjà déclarées en vertu des rubriques 4.1 et 4.2 de la nouvelle annexe. Nous jugeons que l'exception visant l'information présentée en vertu de la rubrique 3.2 de la nouvelle annexe est appropriée, puisque cette information est incluse dans la déclaration relative à l'exercice en cours. L'information relative aux attributions en cours octroyées en vertu d'un plan au cours d'exercices antérieurs qui a été présentée dans une déclaration de la rémunération de la haute direction pour un exercice antérieur devrait toutefois être incluse dans la déclaration relative à l'exercice en cours pour faciliter la tâche aux utilisateurs.</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 5 DE L'ANNEXE DE 2008 (PRESTATIONS DE RETRAITE)		
6.1	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (déclaration du coût des services et des autres éléments rémunérateurs) Un intervenant juge qu'il faudrait diviser la colonne (e) du tableau des plans à prestations déterminées du paragraphe 1 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 en deux colonnes, soit la colonne (e1) pour le coût des services et la colonne (e2) pour les autres éléments rémunérateurs. Ce mode de présentation serait conforme à la manière dont les sociétés déclarent ces montants dans leur rapport annuel et à l'approche adoptée volontairement par les grandes banques dans les déclarations de la rémunération de la haute direction antérieures.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé, car nous estimons que, dans la plupart des cas, l'avantage que retireraient les utilisateurs d'une telle division de la colonne (e) du tableau des plans à prestations déterminées du paragraphe 1 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe serait négligeable. La société peut présenter le coût des services rendus au cours de l'exercice et les autres éléments rémunérateurs dans deux colonnes distinctes si elle juge l'information utile aux utilisateurs. Elle doit le faire si cette distinction est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
6.2	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (déclaration des charges complémentaires de retraite autres que la pension)</p> <p>Un intervenant propose qu'il soit précisé que la société n'est pas tenue de déclarer les charges complémentaires de retraite autres que la pension, telles que l'assurance maladie ou l'assurance-vie postérieures au départ à la retraite, à la rubrique 5 de l'annexe de 2008. Les tableaux des plans de retraite devraient viser exclusivement les droits à pension, et les valeurs des plans de retraite déclarées dans le tableau sommaire de la rémunération devraient être les mêmes que celles déclarées dans les tableaux des plans à prestations déterminées et des plans à cotisations déterminées.</p>	<p>Nous avons changé le titre de la rubrique 5 de la nouvelle annexe pour « Prestations en vertu d'un plan de retraite ». Nous avons également remplacé les mots « pour tous les plans qui prévoient des paiements ou des prestations à la retraite » par « pour tous les plans de retraite qui prévoient des paiements ou des prestations à la retraite » dans le paragraphe 1 des rubriques 5.1 et 5.2 de la nouvelle annexe. Les charges complémentaires de retraite autres que la pension doivent être déclarées dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération en vertu du sous-paragraphe b du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe, sauf si la dispense prévue au sous-paragraphe b du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe s'applique.</p>
6.3	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (hypothèses aux fins d'établissement des états financiers selon les PCGR)</p> <p>Un intervenant propose que les ACVM permettent la déclaration de chiffres négatifs au titre de la rémunération en vertu d'un plan de retraite dans certaines circonstances. L'obligation prévue dans l'ancienne annexe d'utiliser les hypothèses ayant servi à établir les états financiers selon les PCGR laisse entendre que les sociétés devraient faire des projections de gains ouvrant droit à pension pour faire les calculs. Lorsque les sommes réellement payées diffèrent de celles qui avaient été présumées, cet écart donne lieu à une rémunération en vertu d'un plan de retraite pendant l'exercice au cours duquel cet écart se produit. Ainsi, l'écart pourrait être positif ou négatif, et le montant global de la rémunération en vertu d'un plan au cours d'un exercice donné (y compris le coût des services et l'incidence de toute modification) pourrait bien être négatif.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Même s'il existe une possibilité que la rémunération en vertu d'un plan de retraite soit négative, nous estimons que cette situation se produira rarement et qu'il n'est donc pas nécessaire de la prévoir expressément. Un chiffre négatif au titre de la rémunération en vertu d'un plan de retraite doit être déclaré dans la colonne (g) du tableau sommaire de la rémunération et sous la rubrique 5.1, le cas échéant.</p>
6.4	<p>Paragraphe 1 des rubriques 5.1 et 5.2 de l'annexe de 2008 (versements de prestations)</p> <p>Selon un intervenant, il faudrait ajouter des colonnes dans le tableau des plans à prestations déterminées et des plans à cotisations déterminées des paragraphes 1 et 2 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 afin de tenir compte du fait que les paiements pouvant être effectués conformément à des mécanismes de pension au cours d'un exercice donné peuvent réduire la valeur à la clôture de l'exercice. Sinon, tous les versements de prestations seraient inclus dans la colonne (f), soit celle des éléments non rémunérateurs.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Bien qu'il soit possible que les prestations de retraite soient versées au cours d'un exercice donné, nous estimons que cette situation se produira rarement et qu'il n'est donc pas nécessaire de la prévoir expressément. Le cas échéant, ces paiements devraient être déclarés dans la colonne (f) du tableau des plans à prestations déterminées ou dans la colonne (d) du tableau des plans à cotisations déterminées, selon le cas, et faire l'objet d'une note au tableau, au besoin.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
6.5	<p>Paragraphe 2 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (date de calcul de la valeur du plan de retraite) Un intervenant propose de remplacer le paragraphe 2 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 par le suivant : [TRADUCTION] « Pour le calcul des obligations au titre des prestations constituées et des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs déclarés dans le tableau, utiliser les hypothèses ayant servi à établir les états financiers vérifiés de la société pour le dernier exercice ». La formulation de l'annexe de 2008 est ambiguë et laisse entendre que l'employeur qui utilise une date d'évaluation précoce aux fins d'établissement de ses états financiers devrait déclarer les années de service et les prestations payables en fonction de ces dernières à une date d'évaluation antérieure à la date de clôture de l'exercice.</p>	<p>Nous avons modifié le paragraphe 2 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe de la façon suivante : « Dans les colonnes (b) et (c), l'information à fournir arrêtée à la date de clôture du dernier exercice de la société. Dans les colonnes (d) à (g), l'information à fournir arrêtée à la date d'évaluation du plan utilisée dans les états financiers vérifiés de la société pour le dernier exercice. »</p>
6.6	<p>Paragraphe 3 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (années de service) Un intervenant propose que la colonne (b) soit subdivisée en (b1) pour indiquer les années de service à la fin de l'exercice et en (b2) les années de service à l'âge de 65 ans pour plus de cohérence avec les colonnes (c1) et (c2) relatives aux prestations annuelles payables.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé, car nous estimons que, dans la plupart des cas, l'avantage que retireraient les utilisateurs d'une telle division de la colonne (b) du tableau des plans à prestations déterminées prévu au paragraphe 1 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe serait négligeable. La société peut présenter les années décomptées à la fin de l'exercice et à l'âge de 65 ans dans deux colonnes distinctes si elle juge l'information utile aux utilisateurs. Elle doit le faire si cette distinction est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.</p>
6.7	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (âge minimal de départ à la retraite sans réduction) Trois intervenants proposent que les sociétés aient le choix de déclarer les prestations annuelles payables à l'âge minimal de départ à la retraite sans réduction (soit l'âge minimal auquel il est possible de recevoir une pension non réduite) au lieu de 65 ans dans la colonne (c2) du tableau des plans à prestations déterminées du paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le choix de l'âge de 65 ans est arbitraire et peut ne pas être conforme au plan de retraite de la société. • Cette façon de faire permettrait aux sociétés de préserver la cohérence avec l'âge de la retraite précisé dans le plan de retraite qu'elles offrent. • Les sociétés devraient avoir le choix 	<p>Nous n'avons pas apporté les changements proposés. La valeur ajoutée d'un plan qui prévoit un âge minimal de départ à la retraite sans réduction sera reflétée dans les colonnes pertinentes du tableau des plans à prestations déterminées. La déclaration de l'âge minimal de départ à la retraite sans réduction est aussi requise si elle est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	d'utiliser soit l'âge normal de départ à la retraite, soit l'âge minimal de départ à la retraite sans réduction prévu par le plan en fournissant l'information appropriée.	
6.8	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (prestations annuelles payables – prestations à vie) Un intervenant souhaiterait que le paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 précise si les colonnes (c1) et (c2) du tableau des plans à prestations déterminées doivent indiquer les prestations à vie et les prestations de raccordement payables jusqu'à 65 ans. Les programmes de revenu de retraite comprennent souvent les deux types de prestations. Les colonnes (c1) et (c2) devraient seulement indiquer les droits aux prestations à vie.</p>	<p>Nous avons ajouté les mots « à vie » après « prestations annuelles » aux sous-paragraphes <i>a</i> et <i>b</i> du paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe.</p>
6.9	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (prestations annuelles payables – gains ouvrant droit à pension) Un intervenant juge qu'il faudrait modifier le paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 afin de préciser que les prestations annuelles payables à la fin de l'exercice et à 65 ans sont fondées sur les gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice en remplaçant les mots « nombre d'années de service et des gains ouvrant droit à pension » par [TRADUCTION] « nombre d'années de service à chacune des dates et des gains ouvrant droit à pension ».</p>	<p>Nous avons modifié le paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe pour préciser que les prestations annuelles à vie payables à la fin du dernier exercice doivent être déclarées 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.</p>
6.10	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (prestations annuelles payables à 65 ans) Un intervenant propose que le paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 indique sur quelle base la valeur de la colonne (c2) du tableau des plans à prestations déterminées doit être déclarée. Ces données de base pourraient correspondre à ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'historique de la rémunération réelle versée jusqu'à la fin de l'exercice, selon la valeur indiquée dans la colonne (c1); • l'hypothèse selon laquelle la rémunération de tous les exercices futurs sera égale à celle de l'exercice qui vient de se terminer; • l'hypothèse selon laquelle la rémunération de tous les exercices futurs sera égale au niveau de rémunération cible du prochain exercice; 	<p>Nous avons modifié le paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe pour préciser que les prestations annuelles à vie payables à compter de 65 ans doivent être déclarées 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).</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> l'hypothèse selon laquelle la rémunération augmentera au cours des prochains exercices conformément aux hypothèses utilisées pour la comptabilité concernant les plans de retraite selon les PCGR de la société. 	
6.11	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice)</p> <p>Un intervenant propose qu'il soit précisé que l'approche à adopter pour les plans hybrides (soit les plans qui prévoient la valeur maximale de la composante à prestations déterminées et la valeur accumulée de la composante à cotisations déterminées). Dans la plupart des cas, il serait plus approprié de déclarer la valeur globale de ces plans dans le tableau des plans à prestations déterminées.</p>	<p>À notre connaissance, il existe deux types de plans hybrides : ceux qui prévoient la valeur maximale des composantes à prestations déterminées et à cotisations déterminées, et ceux qui versent la somme de ces composantes.</p> <p>Nous avons ajouté un commentaire aux rubriques 5.1 et 5.2 afin de préciser que, en ce qui concerne les plans hybrides qui prévoient le maximum de ce qui suit : i) la valeur des prestations déterminées, et ii) la valeur accumulée des cotisations déterminées, il faut déclarer la valeur globale dans le tableau des plans à prestations déterminées. En ce qui concerne les plans hybrides qui prévoient la somme des deux composantes, il faut déclarer ces composantes respectives. La composante à prestations déterminées doit être déclarée dans le tableau des plans à prestations déterminées et la composante à cotisations déterminées, dans celui des plans à cotisations déterminées.</p>
6.12	<p>Paragraphe 6 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (variation attribuable à des éléments rémunérateurs)</p> <p>Un intervenant propose que l'annexe de 2008 précise que les éléments suivants doivent être déclarés comme une variation attribuable à des éléments rémunérateurs dans le tableau des plans à prestations déterminées :</p> <ul style="list-style-type: none"> l'incidence de la modification d'une hypothèse d'évaluation découlant d'un changement apporté aux modalités des prestations étant donné que la modification de l'hypothèse fait partie de la modification du programme; l'incidence sur les obligations au titre des prestations de la modification de l'hypothèse concernant les augmentations futures du salaire, pour garantir la cohérence entre le traitement des écarts entre résultats et prévisions relatifs au salaire et les hypothèses en fonction desquelles ces écarts sont établis. <p>L'intervenant présume que les ACVM considèrent que les modifications aux hypothèses (autres que la modification de</p>	<p>Nous approuvons le premier commentaire et avons ajouté les mots « notamment la modification d'hypothèses ayant servi à l'évaluation découlant d'un changement apporté aux modalités des prestations » après « effet rétroactif » dans le paragraphe 6 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe.</p> <p>Nous n'avons pas retenu le deuxième changement proposé. Nous estimons que toutes les modifications d'hypothèses, ainsi que les écarts entre résultats et prévisions relatifs à toutes les hypothèses autres que l'hypothèse de l'augmentation du salaire, devraient être traités comme des éléments non rémunérateurs.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
6.13	<p>l'hypothèse concernant les augmentations futures du salaire ou qu'une modification d'hypothèse découlant d'une modification du plan) sont de nature non rémunératoire. Tenant pour acquis que toutes les autres modifications aux hypothèses sont de nature non rémunératoire, l'intervenant assume que les écarts entre résultats et prévisions découlant de tous les autres facteurs sont également de nature non rémunératoire; sinon, ils seraient traités différemment de l'hypothèse en fonction de laquelle ils sont établis.</p> <p>Paragraphe 7 de la rubrique 5.1 de l'annexe de 2008 (cotisations salariales et intérêt sur la valeur accumulée) Un intervenant propose qu'il soit précisé que les modifications d'hypothèses doivent être incluses dans la variation de l'obligation au titre des prestations constituées attribuable à des éléments non rémunératoires, soit dans la colonne (f) du tableau des plans à prestations déterminées. Les dispositions devraient prévoir explicitement l'inclusion des éléments suivants dans cette colonne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les cotisations salariales; • l'intérêt sur la valeur accumulée au début de l'exercice (colonne (d)). 	<p>Nous avons ajouté les mots « 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 » après « la modification d'hypothèses » dans le paragraphe 7 de la rubrique 5.1 de la nouvelle annexe.</p>
6.14	<p>Rubrique 5.2 de l'annexe de 2008 (plans de retraite à cotisations déterminées) Un intervenant propose de supprimer l'obligation de déclarer le solde accumulé des plans de retraite à cotisations déterminées. Cette information n'est pas nécessaire à la compréhension des décisions concernant la rémunération prises par la société. La seule déclaration qui soit pertinente est celle des cotisations d'employeur et des gains réalisés au-dessus du cours du marché.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Nous estimons que le solde accumulé des plans de retraite à cotisations déterminées constitue habituellement de l'information utile pour les utilisateurs. La déclaration de ce solde fait en sorte que le traitement des plans à prestations déterminées est conforme à celui des plans à cotisations déterminées.</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 6 (PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET POUR CHANGEMENT DE CONTRÔLE)		
7.1	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (déclaration de tous les scénarios donnant lieu à des prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle) Un intervenant estime qu'il faudrait exiger la déclaration des conséquences possibles de la réalisation de tous les scénarios donnant lieu à des prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle au lieu des quatre scénarios standards.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Selon nous, l'obligation de déclarer les conséquences possibles de la réalisation de tous les scénarios donnant lieu à des prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle imposerait un fardeau injustifié aux sociétés sans pour autant améliorer la valeur de l'information fournie aux lecteurs.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
7.2	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (autres scénarios de cessation des fonctions) Un intervenant propose que le début du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 soit modifié de façon à préciser de quel scénario de cessation des fonctions il faut traiter. Il est courant d'établir des distinctions entre (i) la cessation volontaire des fonctions, (ii) le licenciement sans motif valable ou le congédiement déguisé, (iii) le licenciement motivé et (iv) le décès.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. À notre avis, l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe est claire. Si chacune de ces circonstances est un scénario de cessation des fonctions prévu en vertu du contrat de travail, il faut alors déclarer chaque circonstance en vertu de ce paragraphe.</p>
7.3	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (aucune rémunération supplémentaire) Un intervenant propose qu'il soit précisé que les sociétés ne sont pas tenues de quantifier l'information fournie relativement à chacun des quatre scénarios prévus au paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 si un scénario ne s'applique pas.</p>	<p>Nous avons ajouté à la nouvelle annexe le sous-paragraphe <i>c</i> du paragraphe 3 de la rubrique 6.1 afin de préciser que la société n'est pas tenue de déclarer l'information relative à un scénario prévu au paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe si sa réalisation n'entraîne pas de paiements, de prestations ni de sommes à payer supplémentaires.</p>
7.4	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (déclaration limitée au chef de la direction) Un intervenant juge qu'il faudrait uniquement exiger la déclaration des prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle estimatives du chef de la direction; une déclaration analogue serait exigée pour les autres membres de la haute direction visés seulement dans la mesure où les modalités des contrats, conventions, plans ou mécanismes qui leur sont applicables diffèreraient de façon importante des modalités du contrat, de la convention, du plan ou du mécanisme prévoyant des paiements au chef de la direction, étant donné que ces montants seraient probablement les plus importants.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. À notre avis, la présentation de cette information seulement pour le chef de la direction ainsi que la présentation en parallèle des contrats, conventions, plans ou mécanismes très différents qui ont été conclus avec les autres membres de la haute direction visés ne fourniraient pas aux utilisateurs suffisamment d'information pour comprendre les décisions en matière de rémunération prises par la société à cet égard.</p>
7.5	<p>Sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (paiements et prestations supplémentaires) Cinq intervenants souhaiteraient que le sens du sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 soit plus clair. Ils proposent plus particulièrement ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Préciser si les mécanismes ou plans déjà déclarés conformément à la rubrique 5 doivent l'être conformément à la rubrique 6.1 également. • Ajouter dans le paragraphe 1 de la rubrique 6.1 seulement la prestation de 	<p>Nous avons remplacé « qui sont versés dans chaque cas prévu » par « qui découlent de chaque cas prévu » dans le sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe.</p> <p>Nous avons aussi omis de la nouvelle annexe le paragraphe 4 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 et précisé, dans le sous-paragraphe <i>a</i> du paragraphe 1 cette rubrique, que les circonstances qui déclencheraient des paiements ou le versement d'autres prestations comprennent les prestations en vertu du plan de retraite.</p> <p>Nous avons également ajouté dans le paragraphe 3 du commentaire de la</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>retraite supplémentaire éventuelle à payer par suite de la cessation des fonctions d'un membre de la haute direction, et non la valeur accumulée des prestations de retraite qu'il a déjà gagnées.</p> <ul style="list-style-type: none"> Préciser si la société doit déclarer la valeur dans le cours des options en cours des membres de la haute direction visés dans le cas où l'exercice des options est devancé en raison d'un changement de contrôle, en supposant que l'événement déclencheur a eu lieu à la fin du dernier exercice. L'avantage supplémentaire dont bénéficie le membre de la haute direction visé en raison de l'exercice anticipé des options est la valeur temps découlant du fait qu'il dispose des fonds plus tôt, déduction faite de toute perte du report d'imposition. N'exiger que la déclaration des paiements supplémentaires qui découlent de la réalisation du scénario, à l'exception des paiements déjà disponibles ou dont les droits ont déjà été acquis. La déclaration d'une valeur globale incluant tous les paiements, notamment ceux dont les droits ont déjà été acquis, pourrait avoir comme conséquence indésirable d'encourager les membres de la haute direction à exercer certains droits afin de réduire cette valeur. 	<p>rubrique 6.1 de la nouvelle annexe des indications selon lesquelles 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 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe 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.</p>
7.6	<p>Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (explications à fournir) Un intervenant propose d'inclure un tableau pour déclarer les indemnités de départ selon les divers scénarios. La déclaration des indemnités sous forme narrative peut créer de la confusion chez les lecteurs, mais une présentation en tableau améliorerait la transparence de l'information.</p>	<p>Cette information devrait être présentée le plus clairement possible. Nous estimons que la déclaration sous forme narrative est celle qui convient le mieux à la présentation d'information détaillée sur les questions abordées. Toutefois, les sociétés peuvent également résumer l'information exigée à la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe dans un tableau (en plus des explications à fournir prévues) si elles jugent que cela leur permet de présenter de l'information plus significative.</p>
7.7	<p>Paragraphe 2 de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (paiements et prestations supplémentaires estimatifs) Un intervenant souligne qu'il faudrait modifier le paragraphe 2 de la rubrique 6.1 pour le rendre conforme au sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 1 de cette rubrique.</p>	<p>Nous avons remplacé « paiements et prestations annuels estimatifs » par « paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires estimatifs » dans le paragraphe 2 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe.</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
7.8	<p>Paragraphe 1 du commentaire de la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008 (exclusion des modalités implicites en vertu de la common law ou du droit civil) Selon un intervenant il faudrait modifier le paragraphe 1 du commentaire relatif aux répercussions de la common law canadienne pour y indiquer que la société n'est pas tenue de déclarer un avis de licenciement sans motif valable ni l'indemnité en tenant lieu, lesquels sont prévus implicitement au contrat d'emploi en vertu de la common law, et qu'il faut déclarer les indemnités de cessation d'emploi qui sont traitées dans les contrats de travail écrits.</p>	<p>Nous avons modifié le paragraphe 1 du commentaire de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe comme suit : « 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. ».</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 7 DE L'ANNEXE DE 2008 (RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS)		
8.1	<p>Rubrique 7.2 de l'annexe de 2008 (explications à fournir) Un intervenant propose que le libellé du dernier élément de la liste du commentaire soit modifié, car on pourrait croire que l'obligation de fournir une analyse de la rémunération prévue à la rubrique 2.1 s'applique de façon générale aux administrateurs, sauf indication expresse du contraire.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. Nous estimons qu'il est clair que l'analyse de la rémunération prévue à la rubrique 2.1 de la nouvelle annexe ne s'applique pas à l'administrateur qui n'est pas également un membre de la haute direction visé. À notre avis, il est aussi clair que la rubrique 7.2 de la nouvelle annexe exige de la société qu'elle décrive et explique tout facteur nécessaire à la compréhension de la rémunération de la haute direction déclarée en vertu de la rubrique 7.1 de la nouvelle annexe. Le dernier élément de la liste du commentaire de la rubrique 7.2 de la nouvelle annexe indique que les explications à fournir conformément à cette rubrique peuvent comprendre une description des aspects de l'information présentée dans l'analyse de la rémunération des membres de la haute direction visés qui seraient différents pour les administrateurs.</p>
COMMENTAIRES SUR LA RUBRIQUE 9 DE L'ANNEXE DE 2008 (DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET REMPLACEMENT) -- non applicable au Québec, où l'annexe de 2008 ne comportait pas de rubrique 9, contrairement aux autres territoires.		
9.1	<p>Rubrique 9.1 de l'annexe de 2008 (calendrier de mise en œuvre) Trois intervenants proposent que la nouvelle annexe soit publiée au cours du troisième trimestre de 2008 afin que les sociétés puissent établir, mettre au point et finaliser la nouvelle information à fournir pour que celle-ci soit claire et compréhensible pour les investisseurs.</p>	<p>La proposition de 2007 a été publiée pour consultation en mars 2007. La proposition de 2008 a été publiée une deuxième fois pour consultation en février 2008. Il était clair, dans la proposition de février 2008, que nous avions l'intention de mettre en œuvre la nouvelle annexe d'ici le 31 décembre 2008. À notre avis, la nouvelle annexe n'est pas très différente de l'annexe de 2008.</p> <p>Compte tenu que la date de publication a été fixée au 19 septembre 2008, nous estimons que les sociétés ont disposé de suffisamment</p>

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		de temps pour mettre en œuvre de façon efficace les obligations prévues par la nouvelle annexe pour les exercices terminés le 31 décembre 2008 ou après cette date.

ANNEXE B

Résumé des changements apportés à la proposition de 2008

Le texte suivant résume les changements notables apportés à la proposition de 2008 qui sont reflétés dans le règlement de modification.

A. LE RÈGLEMENT 51-102, COMPRENANT L'ANNEXE 51-102A2 et L'ANNEXE 51-102A5

Dans le règlement de modification, nous avons ajouté un nouvel article 9.3.1 au Règlement 51-102 pour préciser que, sous réserve de la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5, l'émetteur assujéti qui transmet une circulaire à tout porteur en vertu du sous-paragraphe *a* du paragraphe 2 de l'article 9.1 du Règlement 51-102 doit déclarer la rémunération de la haute direction conformément aux obligations prévues par la nouvelle annexe. Il est à noter que le nouveau paragraphe 1 de l'article 9.3.1 du Règlement 51-102 ne fait que réitérer les obligations prévues par la nouvelles annexe.

Dans le règlement de modification, nous avons en outre clarifié les obligations prévues au nouvel article 11.6 du Règlement 51-102. À noter, ici encore, que le paragraphe 1 de ce nouvel article ne fait que réitérer les obligations prévues par la nouvelle annexe. Nous avons également ajouté le paragraphe 5 à l'article 11.6 du Règlement 51-102 pour préciser que cet article ne s'applique pas à l'émetteur qui respecte les obligations prévues par la législation en valeurs mobilières concernant les circulaires, les procurations et la sollicitation de procurations en vertu de l'article 4.6 ou 5.7 du *Règlement 71-102 sur les dispenses en matière d'information continue et autres dispenses en faveur des émetteurs étrangers*.

Ni le nouvel article 9.3.1 ni l'article 11.6 du Règlement 51-102 ne s'appliquent à l'égard d'un exercice de l'émetteur se terminant avant le 31 décembre 2008. Toutefois, sous réserve de la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5, l'émetteur assujéti qui transmet une circulaire aux porteurs en vertu du sous-paragraphe *a* du paragraphe 2 de l'article 9.1 du Règlement 51-102 à l'égard d'un exercice se terminant avant le 31 décembre 2008 doit déclarer la rémunération de la haute direction dans cette circulaire conformément aux obligations prévues par l'ancienne annexe.

B. LA NOUVELLE ANNEXE

a) Déclaration de l'ensemble de la rémunération

Nous avons précisé les obligations prévues par le paragraphe 1 de la rubrique 1.4 de l'annexe de 2008. Le sous-paragraphe *a* du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe prévoit que la société doit déclarer l'ensemble de la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou autrement fournie, 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. Il prévoit en outre que cette rémunération comprend 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 sont payés, payables, attribués, octroyés, donnés ou fournis de quelque autre façon au membre de la haute direction visé ou à l'administrateur pour les services rendus, directement ou indirectement, à la société ou à une de ses filiales.

Comme il est indiqué ci-dessous, nous avons repris essentiellement le même libellé aux articles 9.3.1 et 11.6 du Règlement 51-102.

b) Exclusion de certains éléments de rémunération

Nous avons clarifié, à la rubrique 1.3 de l'annexe de 2008, les obligations prévues dans la définition de « plan ». Cette définition, qui figure à la rubrique 1.2 de la nouvelle annexe, n'exclut pas le Régime de pensions du Canada ni 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. Le sous-paragraphe *b* du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe prévoit plutôt que, malgré le sous-paragraphe *a* de ce paragraphe, la société n'est pas tenue de déclarer à titre de rémunération les cotisations payées ou payables par la société au nom d'un membre de la haute direction visé ou d'un administrateur, ou toute somme en espèces ou tout titre ou instrument semblable, ou tout autre bien reçu par celui-ci, en vertu de ces régimes. En outre, le sous-paragraphe *c* du paragraphe 1 de la rubrique 1.3 de la nouvelle annexe prévoit que les plans visés au sous-paragraphe *b* de ce paragraphe comprennent ceux qui prévoient de tels avantages à la retraite.

La définition de « plan » figurant à la rubrique 1.3 de l'annexe de 2008 n'indiquait pas clairement que la société n'est pas tenue de déclarer la rémunération de la haute direction en ce qui concerne ces types de plans.

c) Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle dans la détermination des personnes physiques qui sont des membres de la haute direction visés

La disposition *ii* du sous-paragraphe *b* du paragraphe 6 de la rubrique 1.3 a été ajoutée dans la nouvelle annexe pour exclure les paiements et prestations 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 de la nouvelle annexe.

L'inclusion des prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle dans le calcul visant à établir qui est un membre de la haute direction visé ne donnerait pas lieu à la présentation d'information utile, car cela aurait seulement pour effet de créer l'obligation de présenter la rémunération de la haute direction relative à une personne physique pour laquelle elle n'avait jamais été requise. De plus, l'inclusion des prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle dans ce calcul pourrait rendre la tâche plus difficile aux utilisateurs qui souhaitent suivre les changements de niveaux de rémunération.

d) Déclaration des paiements, sommes à payer et prestations découlant d'une cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle au cours du dernier exercice

Nous avons précisé les obligations prévues aux sous-paragraphe *d* et *i* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008. Le sous-paragraphe *d* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe prévoit la déclaration, dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération, des 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 de la nouvelle annexe. Le paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe donne des indications sur ce qui constitue des paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires. Le sous-paragraphe *i* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008 ne figure pas dans la nouvelle annexe. Les indications qui y étaient données sont similaires pour l'essentiel à celles fournies au paragraphe 3 du commentaire de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe, comme il est exposé ci-dessous.

e) Échange de la rémunération

Nous avons clarifié les obligations prévues au sous-paragraphe *b* du paragraphe 2 et au sous-paragraphe *d* du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 de l'annexe de 2008. Le paragraphe 13 de l'article 3.1 de la nouvelle annexe prévoit que si un membre de la haute direction visé choisit d'échanger sa rémunération contre une autre forme de rémunération, il faut la déclarer à titre de rémunération dans la colonne appropriée selon sa forme originale.

f) Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis

Nous avons précisé la méthode prévue au paragraphe 7 de la rubrique 4.1 de l'annexe de 2008 pour la présentation de la valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis dans la colonne (g) du tableau des attributions à base d'options et d'actions en cours. Le paragraphe 7 de la rubrique 4.1 de la nouvelle annexe prévoit que 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, la société doit calculer cette valeur en fonction du paiement qui devrait être versé au membre de la haute direction visé pour avoir atteint cet objectif ou respecté de cette condition.

g) Déclaration des paiements, sommes à payer et prestations découlant d'une cessation des fonctions et d'un changement de contrôle

Nous avons précisé la signification des paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires visés à la rubrique 6.1 de l'annexe de 2008. Le sous-paragraphe *b* du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe prévoit que la société doit décrire et, le cas échéant, quantifier les paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires estimatifs qui découlent de chaque cas prévu au paragraphe 1 de cette rubrique. Le paragraphe 3 du commentaire de la rubrique 6.1 de la nouvelle annexe donne des indications sur ce que l'on entend par paiements, sommes à payer et prestations supplémentaires. Ces indications sont similaires pour l'essentiel à celles fournies au paragraphe 1 du commentaire du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de la nouvelle annexe, comme il est exposé ci-dessus.

h) Transition

Nous avons ajouté à la nouvelle annexe le sous-paragraphe *b* du paragraphe 1 de la rubrique 9.2 pour préciser que l'ancienne annexe s'applique à la société qui dépose une déclaration sur la rémunération de la haute direction à l'égard d'un exercice se terminant avant le 31 décembre 2008. Pour faciliter la présentation d'information complète, nous avons décidé de ne pas remplacer l'ancienne annexe avant le 31 mars 2010, date à laquelle tous les émetteurs devraient s'être acquittés de cette obligation. Nous avons également ajouté à la nouvelle annexe le sous paragraphe *a* du paragraphe 1 de la rubrique 9.2 pour préciser que l'ancienne annexe ne s'applique pas à l'égard d'un exercice de la société se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date.

C. L'ancienne annexe

Étant donné que l'ancienne annexe demeurera en vigueur jusqu'au 31 mars 2010, nous l'avons modifiée de façon à préciser, dans le titre, que l'ancienne annexe s'applique seulement aux exercices se terminant avant le 31 décembre 2008.

RÈGLEMENT MODIFIANT LE RÈGLEMENT 51-102 SUR LES OBLIGATIONS D'INFORMATION CONTINUE

Loi sur les valeurs mobilières

(L.R.Q., c. V-1.1, a. 331.1, par. 1°, 3°, 8°, 9°, 11°, 19°, 20° et 34°; 2007, c. 15; 2008, c. 7; 2008, c. 24)

1. Le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue est modifié par le remplacement du texte anglais du sous-paragraphe *a* du paragraphe 3 de l'article 1.1 par le suivant :

« (a) the first person beneficially owns, or controls or directs, directly or indirectly, securities of the second person carrying votes which, if exercised, would entitle the first person to elect a majority of the directors of the second person, unless that first person holds the voting securities only to secure an obligation, ».

2. Ce Règlement est modifié par l'insertion, après l'article 9.3, de l'article suivant :

« 9.3.1. Contenu de la circulaire

1) Sous réserve de la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5, l'émetteur assujéti qui transmet une circulaire aux porteurs en vertu du sous-paragraphe *a* du paragraphe 2 de l'article 9.1 fournit l'information suivante :

a) l'ensemble de la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon, directement ou indirectement, par l'émetteur 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 l'émetteur ou à une de ses filiales;

b) le détail et l'analyse de la rémunération, ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération, selon un mode de présentation qui permet à une personne raisonnable faisant des efforts raisonnables de comprendre les éléments suivants :

i) la façon dont sont prises les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs;

ii) la rémunération que le conseil d'administration prévoyait que l'émetteur paie, rende payable, attribue, octroie, donne ou fournisse de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur;

iii) la façon dont la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs est liée à la gestion et à la gouvernance de l'émetteur assujéti;

2) L'information prévue au paragraphe 1 est fournie pour les périodes visées par l'Annexe 51-102A6 entrée en vigueur le 31 décembre 2008, conformément à celle-ci et sous réserve de toute dispense qui y est prévue.

3) Pour l'application du présent article, les expressions « membre de la haute direction visé » et « plan » s'entendent au sens de l'Annexe 51-102A6 entrée en vigueur le 31 décembre 2008.

4) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un exercice de l'émetteur se terminant avant le 31 décembre 2008. ».

3. L'article 10.3 de ce règlement est modifié par le remplacement, dans le texte anglais du sous-paragraphe *b* du paragraphe 1, des mots « any person, company or » par les mots « any person or ».

4. Ce règlement est modifié par l'addition, après l'article 11.5, de l'article suivant :

« 11.6. Information sur la rémunération de la haute direction de certains émetteurs assujettis

1) L'émetteur assujetti qui ne transmet pas à ses porteurs de circulaire comprenant l'information prévue à la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5 et qui ne dépose pas de notice annuelle comprenant l'information sur la rémunération de la haute direction prévue à la rubrique 18 de l'Annexe 51-102A2 fournit l'information suivante :

a) l'ensemble de la rémunération payée, payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon, directement ou indirectement, par l'émetteur 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 l'émetteur ou à une de ses filiales;

b) le détail et l'analyse de la rémunération, ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération, selon un mode de présentation qui permet à une personne raisonnable faisant des efforts raisonnables de comprendre les éléments suivants :

i) la façon dont sont prises les décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs;

ii) la rémunération que le conseil d'administration prévoyait que l'émetteur paie, rende payable, attribue, octroie, donne ou fournisse de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur;

iii) la façon dont la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs est liée à la gestion et à la gouvernance de l'émetteur assujetti;

2) L'information prévue au paragraphe 1 est fournie pour les périodes visées par l'Annexe 51-102A6 entrée en vigueur le 31 décembre 2008 et conformément à celle-ci.

3) L'information prévue au paragraphe 1 est déposée au plus tard 140 jours après la fin du dernier exercice de l'émetteur assujetti.

4) Pour l'application du présent article, les expressions « membre de la haute direction visé » et « plan » s'entendent au sens de l'Annexe 51-102A6 entrée en vigueur le 31 décembre 2008.

5) Le présent article ne s'applique pas à l'émetteur qui respecte les obligations prévues par la législation en valeurs mobilières concernant les circulaires, les procurations et la sollicitation de procurations en vertu de l'article 4.6 ou 5.7 du Règlement 71-102 sur les dispenses en matière d'information continue et autres dispenses en faveur des émetteurs étrangers, approuvé par l'arrêté ministériel n° 2005-07 du 19 mai 2005. ».

6) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'un exercice de l'émetteur se terminant avant le 31 décembre 2008. ».

5. Ce règlement est modifié par le remplacement, dans le texte français du paragraphe 3 de l'article 12.2, des mots « sa divulgation porterait un préjudice grave aux

intérêts de l'émetteur assujetti » par les mots « sa divulgation serait gravement préjudiciable aux intérêts de l'émetteur assujetti »

6. Ce règlement est modifié par la suppression, dans le paragraphe 4 de l'article 13.4, des mots « approuvé par l'arrêté ministériel n° 2005-07 du 19 mai 2005 ».

7. L'Annexe 51-102A2 de ce règlement est modifiée par le remplacement, partout où ils se trouvent dans le texte français de la rubrique 10.2, des mots « exercice » et « exercices » par, respectivement, les mots « année » et « années ».

8. L'Annexe 51-102A5 de ce règlement est modifiée par l'addition, à la fin du paragraphe c de la partie 1, de la phrase suivante :

« Cependant, l'information à présenter dans l'Annexe 51-102A6, ne peut être intégrée par renvoi dans la circulaire. ».

9. L'Annexe 51-102A6 de ce règlement est modifié par le remplacement du titre par le suivant :

**« ANNEXE 51-102A6
DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION
– pour les exercices se terminant avant le 31 décembre 2008 ».**

10. Ce règlement est modifié par l'addition de l'Annexe 51-102A6 suivante :

**« 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 du règlement ou le Règlement 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;

« 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;

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

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

« 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;

« 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;

« 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;

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

« 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 du paragraphe 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;

« 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 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;

« 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;

« 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;

« 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;

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

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

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 le sous-paragraphe *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 au sous-paragraphe *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 le Règlement 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 du paragraphe 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) exclusion 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 au paragraphe 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 du sous-paragraphe *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 le Règlement 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 assujetti 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.

Nom et poste principal (a)	Exercice (b)	Salaire (\$) (c)	Attributions à base d'actions (\$) (d)	Attributions à base d'options (\$) (e)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$) (f)		Valeur du plan de retraite (\$) (g)	Autre rémunération (\$) (h)	Rémunération totale (\$) (i)
					Plans incitatifs annuels (f1)	Plans incitatifs à long terme (f2)			
					Chef de la direction	_____			
Chef des finances	_____								
A	_____								
B	_____								
C	_____								

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 binomial 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 rémunératoires, 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 (\$)(g)
(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	Attributions à base d'options – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Attributions à base d'actions – Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – valeur gagnée au cours de l'exercice
	(\$)	(\$)	(\$)
(a)	(b)	(c)	(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 au Règlement 52-107 sur les principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables.

Nom (a)	Années décomptées (nbre) (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 rémunérateurs, 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 rémunérateurs. Inclure tous les éléments non rémunérateurs, 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 au Règlement 52-107 sur les principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables.

Nom	Valeur accumulée au début de l'exercice (\$) (b)	Montant rémunérateur (\$) (c)	Montant non rémunérateur (\$) (d)	Valeur accumulée à la fin de l'exercice (\$) (e)
(a)				
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 déclencheraient 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 au sous-paragraphe 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.

Nom	Honoraires (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions (\$)	Valeur du plan de retraite	Autre rémunération (\$)	Total (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(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 du sous-paragraphe *a* du paragraphe 2 de l'article 9.1 du Règlement 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 au sous-paragraphe *b* du paragraphe 1 peut s'acquitter de cette obligation en établissant et en déposant la déclaration prévue par la présente annexe. ».

11. Le présent règlement entre en vigueur le 31 décembre 2008.

Regulation to amend Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations

The *Autorité des marchés financiers* (the “Authority”) is publishing amended text, in English and French, of the following Regulation:

- *Regulation to amend Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations.*

In Québec, the Regulation will be made under section 331.1 of the *Securities Act* and will be submitted to the Minister of Finance for approval, with or without amendment. The Regulation will come into force on the date of its publication in the *Gazette officielle du Québec* or on a later date indicated in the Regulation.

Additional Information

Further information is available from:

Lucie J. Roy
Conseillère en réglementation
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, ext. 4364
Toll-free : 1 877 525-0337
lucie.roy@lautorite.qc.ca

Pasquale Di Biasio
Analyste
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, ext. 4385
Toll-free : 1 877 525-0337
pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca

September 19, 2008

Notice

Regulation to amend Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations, including Form 51-102F2 Annual Information Form, Form 51-102F5 Information Circular and Form 51-102F6 Statement of Executive Compensation (in respect of financial years ending on or after December 31, 2008)

Introduction

We, the Canadian Securities Administrators (CSA), are adopting the *Regulation to amend Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations* (Regulation 51-102), including *Form 51-102F2 Annual Information Form* (Form 51-102F2), *Form 51-102F5 Information Circular* (Form 51-102F5) and *Form 51-102F6 Statement of Executive Compensation (in respect of financial years ending on or after December 31, 2008)* (the New Form). The New Form will replace current Form 51-102F6, which came into force on March 30, 2004 (the Old Form).

Regulation 51-102, Form 51-102F2, Form 51-102F5 and the New Form are collectively referred to as the Amendments.

Members of the CSA in the following jurisdictions have made, or expect to make, the Amendments as

- rules in each of British Columbia, Alberta, Manitoba, Ontario, New Brunswick, Nova Scotia, Prince Edward Island, Newfoundland and Labrador, the Northwest Territories, Yukon and Nunavut;
- a regulation in Québec; and
- commission regulations in Saskatchewan.

In Québec, the Amendments are adopted as a regulation made under section 331.1 of *The Securities Act* and must be approved, with or without amendment, by the Minister of Finance. The Amendments will come into force on the date of publication of the regulation in the *Gazette Officielle du Québec* or on any later date specified in the regulation.

In British Columbia and Ontario, the implementation of the Amendments is subject to ministerial approval.

In Ontario, in accordance with section 143.3 of the *Securities Act*, the Amendments were delivered to the Minister of Finance (the Minister) on September 17, 2008. The Minister may approve or reject the Amendments or return them for further consideration. If the Minister approves the Amendments, or does not take any further action by November 16, 2008, the Amendments will come into force in Ontario on December 31, 2008.

Provided all necessary ministerial approvals are obtained, the Amendments will come into force on December 31, 2008.

We are also withdrawing the following notices, effective December 31, 2008,

- CSA Staff Notice 51-304 *Report on Staff's Review of Executive Compensation Disclosure*;
- except in British Columbia, CSA Staff Notice 51-314 *Retirement Benefits Disclosure*;

- CSA Notice 51-325 *Status of Proposed Repeal and Substitution of Form 51-102F6 Statement of Executive Compensation*; and
- in Ontario, Ontario Securities Commission Staff Notice 51-702 *Executive Compensation Disclosure for Debt-Only Issuers*.

Substance and purpose

The Amendments are an initiative of all members of the CSA to substitute the Old Form. The Old Form is substantially the same as executive compensation disclosure requirements introduced in 1994. Since 1994, compensation practices have evolved and become increasingly complex. Under the Old Form, investors are provided with fragmented compensation information, which makes it difficult for them to assess the total compensation paid to executive officers. The purpose of the Amendments is to improve the quality of executive compensation disclosure. Improved disclosure will result in better communication of what the board of directors intended to pay or award certain executive officers or directors and will allow users to assess how decisions about executive compensation are made. It will also provide insight into a key aspect of a company's overall stewardship and governance.

The Amendments require companies to disclose all compensation awarded to certain executive officers and directors and to provide this disclosure in a new format. Our intention is to create a document that will present executive compensation information in a consistent, meaningful way, and that will continue to provide a suitable framework for disclosure as compensation practices change over time.

Summary of written comments

On February 22, 2008, we published the Amendments for comment. The comment period ended on April 22, 2008. We received submissions from 20 commenters. We have considered the comments received and thank all the commenters. The names of the commenters are contained in Schedule 1 of Appendix A of this notice and a summary of their comments, together with our responses, are contained in Schedule 2 of Appendix A of this notice.

After considering the comments, we made some changes to the old versions of the New Form (the 2008 Form) and the Amendments (with the 2008 Form, the 2008 Proposal) that were published for comment on February 22, 2008. We do not think these changes are material and are not republishing the Amendments for a further comment period. The notable changes are summarized in Appendix B of this notice.

Questions

Please refer your questions to any of the people listed below:

Lucie J. Roy
Conseillère en réglementation
Service de la réglementation
Surintendance aux marchés des valeurs
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, ext. 4364
lucie.roy@lautorite.qc.ca

Pasquale Di Biasio
Analyste, Service de l'information financière
Direction des marchés des capitaux
Autorité des marchés financiers
514-395-0337, ext. 4385
pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca

Andrew Richardson
Deputy Director, Corporate Finance
British Columbia Securities Commission
604-899-6730
800-373-6393 (toll free in B.C. and AB)
arichardson@bcsc.bc.ca

Alison Dempsey
Senior Legal Counsel, Corporate Finance
British Columbia Securities Commission
604-899-6638
800-373-6393 (toll free in B.C. and AB)
adempsey@bcsc.bc.ca

Tom Graham
Director, Corporate Finance
Alberta Securities Commission
403-297-5355
tom.graham@seccom.ab.ca

Deepali Kapur
Senior Accountant, Corporate Finance
Ontario Securities Commission
416-593-8256
dkapur@osc.gov.on.ca
(on leave from November 2008 through October 2009)

Michael Tang
Legal Counsel, Corporate Finance
Ontario Securities Commission
416-593-2330
mtang@osc.gov.on.ca

Mark Pinch
Senior Accountant
Ontario Securities Commission
416-593-8057
mpinch@osc.gov.on.ca

Frédéric Duguay
Legal Counsel, Corporate Finance
Ontario Securities Commission
416-593-3677
fduguay@osc.gov.on.ca

September 18, 2008

APPENDIX A**Schedule 1****List of Commenters**

1. Aon Consulting
2. Blake, Cassels & Graydon LLP
3. British Columbia Investment Management
4. Canada Pension Plan Investment Board
5. Canadian Bankers Association
6. Canadian Coalition for Good Governance
7. Canadian Society of Corporate Secretaries
8. Frederic W. Cook & Co. Inc.
9. Hermes Equity Ownership Services Limited
10. Hugessen Consulting Inc.
11. Issues Central, Inc.
12. Mercer Human Resources
13. Nexen
14. Ontario Teachers Pension Plan
15. Osler Hoskin & Harcourt LLP
16. Joan Reekie
17. Shareholders Association for Research and Education
18. Torstar Corporation
19. Towers Perrin
20. Watson Wyatt Worldwide

Schedule 2

Summary of Comments and CSA Responses

Item	Summary of comments	CSA response
GENERAL COMMENTS		
1.1	<p>General awareness of the New Form One commenter suggests that we initiate additional communication with companies to promote greater awareness, focus and diligence with respect to the new requirements. The 2008 Proposal poses a coordination and readiness challenge for most companies' disclosure mechanisms.</p>	<p>As part of the rulemaking process, we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. We may consider additional communication with companies to address any issues that arise as a result of this monitoring process.</p> <p>We also have an ongoing commitment to conduct general continuous disclosure reviews. These reviews typically include consideration of a company's executive compensation disclosure. Though we do not generally disclose the results of individual reviews, we may publish additional guidance in the form of a staff notice if we find recurring deficiencies or themes in the disclosure that we believe will be of interest to other companies.</p>
1.2	<p>Costs and benefits One commenter estimates its costs of compliance with the new requirements to be in the range of 1200-1800 hours. This cost relates to legal, governance, human resources and accounting professionals as well as senior management. Reference to monetary costs and hours of work required form a foundational element in the assessment of cost versus benefit and is an important consideration for the Canadian marketplace. Each stakeholder should have a well-informed understanding of the full impact of the proposed changes.</p>	<p>We acknowledge the commenter's cost estimates. When proposing rule amendments, we must consider our mandate of promoting fair and efficient markets while protecting investors. To fulfil this mandate, we must consider the cost of new regulation imposed on issuers and whether those costs are justified by the likely outcomes.</p> <p>The anticipated costs and benefits of implementing the New Form were previously outlined in the paper that was published with the version of the New Form published for comment on March 29, 2007 (the 2007 Proposal). Compared to the 2007 Proposal, the changes in the 2008 Proposal do not impose any significant additional requirements upon companies. We believe that there are no material changes in the New Form from the 2008 Proposal. Thus, we believe that the benefits of the New Form continue to outweigh the costs.</p>
1.3	<p>Exemptions for certain reporting issuers One commenter suggests that we specify that the requirements in proposed section 11.6 of Regulation 51-102 do not apply to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Companies that only issue asset backed securities, as they do not have directors and officers and are typically administered by a financial institution or other third party administrator. 	<p>We have not made the suggested change. In keeping with existing prospectus and continuous disclosure requirements for executive compensation, we continue to believe that executive compensation disclosure is relevant for all companies. Thus, we do not believe that specific statutory exemptions should be provided for these companies. We would be prepared, however, to consider the merits of</p>

Item	Summary of comments	CSA response
1.4	<ul style="list-style-type: none"> • Companies that only issue capital trust securities, as they are typically trusts established and controlled by federally-regulated financial institutions and have received broad exemptions from the continuous disclosure obligations under Regulation 51-102 on the basis that they have no directors or officers. <p>Certification of Compensation Discussion & Analysis (CD&A) Two commenters suggest that we require the compensation committee to review and approve the CD&A in order to make it clear that the compensation committee is responsible for compensation decisions. The CD&A should also disclose the names of each member of the compensation committee.</p>	<p>applications for exemptive relief on a case by case basis.</p> <p>We have not made the suggested change. <i>Form 52-109F1, Certification of Annual Filings of Regulation 52-109 respecting Certification of Disclosure in Issuers' Annual and Interim Filings</i> requires that a non-venture issuer attest that it has designed disclosure controls and procedures over financial reporting and evaluated the effectiveness of controls procedures. These controls and procedures should cover the executive compensation disclosure.</p> <p>Disclosure regarding the compensation committee is generally prescribed by <i>Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices</i> (Regulation 58-101). We acknowledge that Regulation 58-101 does not currently require companies to disclose the names of each member of the compensation committee.</p> <p>On September 28, 2007, CSA staff published CSA Staff Notice 58-304 <i>Review of Regulation 58-101 respecting Disclosure of Corporate Governance Practices and Policy Statement 58-201 to Corporate Governance Guidelines</i> (CSA Staff Notice 58-304) announcing their plan to undertake a broad review of Regulation 58-101 and <i>Policy Statement 58-201 to Corporate Governance Guidelines</i> (Policy Statement 58-201) and to publish any proposed amendments for comment in 2008.</p>
1.5	<p>Disclosure of compensation advisors Six commenters suggest that we include a requirement to disclose information about compensation advisors retained by the company, including a description of the advisor's mandate, any conflicts of interest and a breakdown of the fees paid to compensation advisors for each service provided. This additional information will assist readers in assessing the independence of compensation committees and whether a potential for a conflict of interest exists.</p>	<p>We have not made the suggested change. Disclosure regarding compensation committees is generally prescribed by Regulation 58-101. We acknowledge that Regulation 58-101 does not currently require companies to disclose the fees paid to the compensation consultant for advice provided to the compensation committee.</p> <p>On September 28, 2007, CSA staff published CSA Staff Notice 58-304 announcing their plan to undertake a broad review of Regulation 58-101 and Policy Statement 58-201 and to publish any proposed amendments for comment in 2008.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
1.6	<p>Compensation committee report Two commenters suggest that we include a requirement to provide a compensation committee report, similar to the audit committee report, as is the case in the U.S. The report should state the name of each member of the compensation committee, whether the compensation committee has reviewed and discussed the CD&A with management and whether the compensation committee recommended to the board that the CD&A be included in the management information circular. The role of the compensation committee in the development of executive compensation policies is crucial to effective accountability.</p>	<p>We have not made the suggested change. Disclosure of compensation committee practices are generally prescribed by Regulation 58-101. We acknowledge that Regulation 58-101 does not currently require companies to provide a compensation committee report.</p> <p>Under <i>Form 58-101F1, Corporate Governance Disclosure</i>, companies that are not venture issuers are currently required to disclose, among other things:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The process by which the board determines the compensation for the company's directors and officers. • Whether or not the board has a compensation committee composed entirely of independent directors and, if not, what steps the board takes to ensure an objective process for determining compensation. • If the board has a compensation committee, the responsibilities, powers and operation of the compensation committee. • If an independent compensation consultant or advisor has been retained during the issuer's most recently completed financial year, the identity of consultant or advisor and a brief summary of the mandate for which they have been retained. <p>Under <i>Form 58-101F2, Corporate Governance Disclosure (Venture Issuers)</i>, companies that are venture issuers must disclose what steps, if any, are taken to determine compensation for the directors and CEO, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> • who determines compensation, and • the process of determining compensation. <p>On September 28, 2007, CSA staff published CSA Staff Notice 58-304 announcing their plan to undertake a broad review of Regulation 58-101 and Policy Statement 58-201 and to publish any proposed amendments for comment in 2008.</p>
1.7	<p>XBRL Two commenters suggest that we implement a requirement to add XBRL tags to compensation data in electronic SEDAR filings.</p>	<p>Implementing a requirement to add XBRL tags to compensation data is beyond the scope of this initiative. We have forwarded this comment to the CSA committee responsible for the XBRL voluntary filing program.</p>

4

Item	Summary of comments	CSA response
1.8	<p>Advisory shareholder vote Two commenters suggest that we consider legislating an annual advisory vote for shareholders on executive compensation for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> • There has been a dramatic increase in the level and quality of transparency between compensation committees and investors. • An advisory vote does not usurp the boards' responsibility for setting executive compensation and will encourage companies to communicate what the board intended to pay or award NEOs in a clear and comprehensive manner. 	<p>Consideration of legislation for an annual advisory shareholder vote on executive compensation is beyond the scope of this initiative. However, we are monitoring developments relating to advisory shareholder votes on executive compensation.</p>
1.9	<p>Minimum shareholding requirements Two commenters suggest that we adopt a requirement to disclose the company's minimum shareholding requirements and the attainment of shares against these levels by each NEO because readers want to know this information. This information could be required by Item 4 to be provided in a separate table that would show how each NEO's equity stake compares to the company's equity ownership guidelines. Alternatively, the outstanding vested deferred share units (DSU) and other share awards could be captured in an additional column in the tables in sections 4.1 and 4.2.</p> <p>One commenter also suggests that we adopt these requirements for directors.</p>	<p>We have not made the suggested changes. We note, however, that when a company's executive compensation decisions are based on aligning these interests, disclosure of equity ownership guidelines and levels must be provided if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form. We also note that such disclosure may be required to be included in the CD&A under subsection 2.1(1) of the New Form if necessary to describe or explain the objectives of any compensation program or strategy, or how each element of compensation and the company's decisions about that element fit into the company's overall compensation objectives.</p>
1.10	<p>Disclosure of funding status of pension plans, including supplemental employee retirement plans (SERPs) Two commenters suggest that we include a requirement for companies to disclose the funding status of pension obligations relating to SERPs and whether they are fully, partially or not funded by the company. Information on the funding of pension plan obligations is included in the notes to the company's financial statements. However, it is often difficult to determine the funding status of SERPs.</p>	<p>We understand that the funding status of a company's total pension obligations are required to be disclosed in the notes to the financial statements. Thus, we understand that the commenters suggest requiring funding status disclosure on a plan by plan basis.</p> <p>We have not made the suggested change. If funding status of a particular plan is substantially different from the funding status of the company's total pension obligations disclosed in the financial statements, we believe that companies</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>One commenter suggests that we include a requirement to disclose the funding status of the defined benefit and actuarial plans noted in the summary compensation table (SCT).</p>	<p>should consider whether disclosure of the funding status of that particular plan would be useful for users. A company must disclose the funding status of a particular plan (including SERPs) if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p>
1.11	<p>Pay for performance table One commenter suggests that we include a pay for performance table as recommended by the Canadian Coalition for Good Governance (CCGG) in their working paper <i>Good Governance Guidelines for Principled Executive Compensation</i>. While the SCT and the table in section 4.2 contain useful information, they do not assist readers in determining the effectiveness of the compensation process.</p>	<p>We have not made the suggested change. We understand that the pay for performance table recommended by CCGG is intended to facilitate back testing the linkage of pay to performance. In this regard, we note that paragraph 2.2(b) of the New Form requires companies to include a performance graph in their executive compensation disclosure and discuss how trends in the performance graph compares with trends in the company's executive compensation to executive officers reported under the New Form over the same period. The Commentary to section 2.2 of the New Form provides that companies may also include other relevant performance goals or similar conditions.</p>
1.12	<p>Claw backs One commenter suggests that we add a requirement for company's to disclose their policy regarding claw backs in the event of a financial restatement.</p>	<p>We have not made the suggested change. Companies must determine whether disclosure of a policy or of the absence of a policy on claw backs is necessary to satisfy the requirement in subsection 2.1(1) of the New Form that the CD&A discusses all significant principles underlying policies in place and decisions made in respect to compensation provided to NEOs for the most recently completed financial year. Though there are some cases when a company would have to provide the suggested disclosure to satisfy this requirement, there may be some cases when subsection 2.1(1) of the New Form would not require this disclosure.</p>
1.13	<p>Public disclosure of comment letters to companies One commenter suggests that we adopt a formal process similar to the U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) regarding the release of comment letters and company responses relating to disclosure filings reviewed by CSA staff. The commenter believes that the public disclosure of SEC correspondence with companies has been widely reviewed by companies, their advisors and the media, and has proven very useful in attempts to draft meaningful disclosure for 2008.</p>	<p>Implementing a formal process regarding the release of comment letters and company responses is beyond the scope of this initiative. While we have an ongoing commitment to conduct general continuous disclosure reviews, we do not generally disclose the results of individual reviews. However, if we find recurring deficiencies or themes in the disclosure as a result of our continuous disclosure reviews that we believe will be of interest to other companies, we may publish additional guidance in the form of a staff notice. We believe our past publications of additional guidance on other matters has also been proven useful.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
1.14	<p>Restatement of amounts One commenter suggests we provide guidance on how to handle restatements of amounts for prior years (e.g. 2005 and 2006), which may be required due to changes in the requirements.</p>	<p>We have not made the suggested change. Under subsection 3.1(1) of the New Form, SCT disclosure under the New Form is only required for financial years that end on or after December 31, 2008. Comparative disclosure for prior years is not generally required under any other requirement in the New Form. We believe it is clear that executive compensation disclosure for 2005 and 2006 is not required under the New Form. Thus, restatement of executive compensation disclosure for those prior years is not required.</p>
1.15	<p>Voluntary early adoption One commenter suggests that we allow companies whose current financial years end before December 31, 2008 to comply with the requirements of the New Form this year, rather than the Old Form, if they wish.</p>	<p>We added subsection 9.2(2) of the New Form to permit issuers with a financial year ended before December 31, 2008 that are required to file executive compensation disclosure on or after December 31, 2008 to comply with the New Form rather than the Old Form.</p>
COMMENTS ON ITEM 1 OF THE 2008 FORM (GENERAL PROVISIONS)		
2.1	<p>Section 1.1 of the 2008 Form (objective) Two commenters disagree with the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the 2008 Form. In particular the commenters suggest:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The objective should be to put a value on compensation, and not assessing executive compensation decisions. It is not possible to evaluate compensation without first knowing its value. • The objective should be to measure the true cost of option awards. Since option awards are realized over time with no reference to intent, by measuring intent rather than fact, the true cost of option awards is hidden. The true cost of management's stock options can be easily measured by multiplying the dilution percentage of outstanding options by the normal P/E ratio of the stock. • Clarify that the objective of executive compensation disclosure is to disclose "intended" amounts rather than actual amounts. The last sentence in section 	<p>Though we agree that it is not possible to evaluate compensation decisions without first putting a value to compensation, we do not agree that putting a value on compensation is the ultimate objective: Rather, it is only a necessary step in achieving the ultimate goal of providing users with sufficient information to evaluate executive compensation decisions. Moreover, evaluating a company's methodology for putting a value on compensation is an integral part of evaluating executive compensation decisions as a whole.</p> <p>Though compensation, under an equity incentive plan, actually realized may exceed the value a company intended to award at the time of grant, the New Form does not generally require disclosure of the ultimate dilutive effect of option-based awards at payout. To the extent that users want this information, users can determine the potential dilutive effect of an option-based award based on the disclosure required to be reported in the New Form in the financial year the award is granted.</p> <p>The second sentence of section 1.1 of the New Form clearly states that the objective of executive compensation disclosure is to communicate the compensation the board of directors intended the company to pay, make payable, award, grant, give or otherwise</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>1.1 of the 2008 Form compounds the ambiguity by requiring executive compensation disclosure to satisfy the objective. This sentence should be deleted.</p>	<p>provide to each NEO and director for the financial year. We do not believe the last sentence of section 1.1 of the New Form creates any ambiguity with respect to the objective of executive compensation disclosure.</p>
2.2	<p>Section 1.1 of the 2008 Form (objective – external management companies) One commenter suggests that we change the objective set out in section 1.1 of the 2008 Form in light of the approach taken with respect to external management companies. Change the second paragraph in section 1.1 of the 2008 Form by adding the following to the end of the first sentence in the second paragraph: “or what portion of the compensation received by such individuals is reasonably attributable to their service to the company”</p>	<p>We have not made the suggested change. If a company pays for the services of an external management company, we believe that the objective of executive compensation disclosure must still be to communicate the compensation the board of directors intended the company to pay, make payable, award, grant, give or otherwise provide to an employee of the external management company who is acting in the capacity of an NEO, or of a director, of the company. We acknowledge that this would generally be the same as the objective of communicating what portion of the compensation received by these individuals is reasonably attributable to their service to the company.</p>
2.3	<p>Section 1.3 of the 2008 Form (definition of “shares”) One commenter suggests that we replace the defined term “shares” with “share-based awards”. The term “shares” is confusing as it refers to compensation awards that include both securities and non-securities.</p>	<p>We omitted the definitions of “options” and “shares” from section 1.2 of the New Form. We also replaced the definitions of “option award” and “share award” in section 1.3 of the 2008 Form with definitions of “option-based awards” and “share-based awards” in section 1.2 of the New Form.</p>
2.4	<p>Section 1.3 of the 2008 Form (definition of “equity incentive plan”) One commenter suggests that we clarify in the definition of “equity incentive plan” in section 1.3 of the 2008 Form whether performance cash plans are excluded from being considered as equity incentive plans regardless of the performance measures used. The summary of comments published with the 2008 Proposal states that “equity incentive plan generally does not include awards of cash for which the performance condition is based on a threshold price of the company’s stock.” This interpretation would seem to exclude performance cash plans which have a market-based performance measure such as total shareholder return (TSR) from being disclosed in the share award column in the SCT or in the “Outstanding share awards and option awards” table.</p>	<p>We understand that the underlying purpose of section 3870 of the Handbook is to provide guidance on the accounting treatment for stock-based compensation plans that may not have been, prior to the adoption of section 3870 of the Handbook, recorded as an accounting expense in a company’s financial statements. This underlying purpose is unrelated to the determination of whether an incentive plan that has a performance condition based on the threshold price of a company’s stock is an equity incentive plan under the New Form.</p> <p>For plans that may not necessarily fall within the scope of section 3870 of the Handbook, but for which the principles of that section are used to value the plan for accounting purposes, we believe a company may disclose the type of plan as either an equity incentive plan or a non-equity incentive plan in the SCT, with an appropriate explanatory footnote. The company should also disclose that plan under Item 4 of the New Form as</p>

Item	Summary of comments	CSA response
		<p>the same type of plan that it was disclosed as under the SCT.</p> <p>Though we believe the preceding paragraph applies to the plans identified by the commenter, we have not provided the suggested clarification at this time. We note, however, that as part of the rulemaking process we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. We will consider proposing amendments to address any substantive issues that arise as a result of this monitoring process.</p>
2.5	<p>Section 1.3 of the 2008 Form (definition of “plan”) One commenter suggests that we draft the exclusion for non-discriminatory plans from disclosure requirements as a “stand-alone” exclusion from all of the requirements under the New Form. This avoids the difficulty in interpreting and applying the exclusion where the word “plan” is not used in the actual provision setting forth the requirement.</p>	<p>We omitted the references to non-discriminatory plans from the definition of “plan” in section 1.2 of the New Form. We also added paragraph 1.3(1)(b) of the New Form to clarify that contributions or premiums paid by the company under these plans and receipts by an NEO or by a director under these plans are not required to be disclosed as compensation under the New Form.</p>
2.6	<p>Subsection 1.4(1) of the 2008 Form (compensation paid by the company or a subsidiary of the company) One commenter suggests that we clarify that the instruction to disclose any compensation paid to an NEO or director by another entity under an understanding, arrangement or agreement between, for example, the NEO and another entity, relate to his office or position with, or services for, the company and its subsidiaries. Otherwise, the instructions on their face appear to require an inquiry into all sources of the NEO’s compensation, unrelated to the issuer for whom disclosure is required.</p>	<p>We changed the first sentence in paragraph 1.3(1)(a) of the New Form to read: “When completing this form, the company must disclose all compensation paid, payable, awarded, granted, given or otherwise provided, directly or indirectly, by the company, or a subsidiary of the company, to each NEO and director, in any capacity.”</p>
2.7	<p>Subsection 1.4(5) of the 2008 Form (determining NEOs – termination payments) Six commenters suggest that we exclude one time payments paid or payable as a result of termination (such as severance and other related payments) from the total compensation calculation for the purposes of determining who is an NEO in a given year. The following one-time compensation awards should be excluded:</p>	<p>We have added subparagraph 1.3(6)(b)(ii) of the New Form to exclude from the calculation, any incremental payments, payables, and benefits to an executive officer that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 of the New Form that occurred during the most recently completed financial year.</p> <p>With respect to the suggestion to exclude all other compensation amounts reported under column (h) of the SCT, we believe such amounts are an important element of compensation. We believe that the cost of</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> • Signing bonuses or equity replacement awards to new hires. • Dividend equivalent payments, as these are not annual compensation but typically represent earnings on compensation awarded in previous years. • Termination payments which are severance related and do not represent annual salary or performance compensation. • Accelerated pension payments that would be included in column (h) of the SCT. <p>The commenters note the following reasons for this suggestion:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Including items such as equity replacements awards and termination payments may result in more frequent year-over-year changes in the NEO group, making it more difficult for readers to track changes in compensation levels. • This requirement expands the number of executive officers for whom individual disclosure will be required simply by virtue of the fact that the executive officer's employment was terminated during the year. This would also require SCT disclosure be prepared for two comparative years, as well as the other supplemental disclosure, including CD&A, required by the 2008 Form. • An executive officer for whom it was not historically necessary to provide executive compensation disclosure could be deemed to be an NEO following his or her termination of employment solely because of receiving such post-termination amounts. • Disclosure of termination policies and arrangements is most appropriately captured in section 6.1 of the 2008 Form and should not form a step in the process of determining who will be an NEO. 	<p>calculating all other compensation of every executive officer is not onerous. In contrast, the cost of calculating pension benefits of every executive officer, especially if the executive officer is not ultimately an NEO, may be significant.</p> <p>With respect to the suggestion that we ignore the accounting obligation to expense the full grant when an executive becomes eligible to retire, we note that paragraph 1.3(6)(a) of the New Form requires that total compensation, including equity award values, for the purposes of determining who is an NEO be calculated in accordance with the requirements in section 3.1 of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> The pension value reported under column (g) of the SCT is excluded from the total compensation calculation for the purposes of determining NEOs. <p>One commenter suggests that we use only salary, bonus, annual incentive and equity awards value in calculating total compensation for determining NEOs. For determining equity award values, the commenter suggests ignoring the accounting obligation to expense the full grant when an executive becomes eligible to retire and providing the flexibility to ignore special grants made in certain circumstances.</p>	
2.8	<p>Clause 1.4(5)(a)(ii)(B) of the 2008 Form (determining NEOs – foreign assignments)</p> <p>Two commenters suggest that we clarify the exclusion due to foreign assignments, especially in regards to payments paid to offset the impact of higher Canadian taxes (which the commenter believes should not even be disclosed). Tax equalization or other expatriate payments should be excluded from the total compensation calculation to make the comparisons more consistent.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that all payments (including those to offset the impact of higher Canadian taxes) should be included. Under subparagraph 1.3(6)(b)(iii) of the New Form, when calculating total compensation to determine who is an NEO, companies may exclude any cash compensation that: (a) relates to foreign assignments; (b) is specifically intended to offset the impact of a higher cost of living; and (c) is not otherwise related to the duties the executive officer performs for the company. If tax equalization or other expatriate payments satisfy these three conditions, they may be excluded from the calculation of total compensation to determine who is an NEO.</p>
2.9	<p>Subparagraph 1.4(5)(a)(i) of the 2008 Form (determining NEOs – total compensation)</p> <p>One commenter suggests that we replace the words “as if” in subparagraph 1.4(5)(a)(i) of the 2008 Form with a reference to “all compensation provided”. The words “as if” appear to contemplate the disclosure of hypothetical compensation figures. This is inconsistent with the requirement not to “annualize”, and preserve comparability among issuers (who may make different “as if” calculations).</p>	<p>We have not made the suggested change. We intend the words “as if” in paragraph 1.3(6)(a) of the New Form to mean that total compensation should be calculated in accordance with the requirements in section 3.1 of the New Form. Deleting those words may have the effect of excluding the requirements for reporting total compensation as set out in section 3.1 of the New Form.</p> <p>We note that section 3.1 of the New Form is subject to the requirement not to “annualize” compensation under subsection 1.3(3) of the New Form. We believe the effect of these provisions should be that compensation for terminated executive officers will not be annualized when determining whether an executive officer is an NEO.</p>
2.10	<p>Paragraph 1.4(7)(b) of the 2008 Form (new reporting issuers)</p>	<p>We omitted the words “Despite paragraph (a)” from paragraph 1.3(8)(c) of the New</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>One commenter suggests that we delete the words “despite paragraph (a),” in paragraph 1.4(7)(b) of the 2008 Form. Paragraphs (a) and (b) do not overlap since paragraph (a) deals with historical compensation disclosure while paragraph (b) deals with future compensation disclosure. It is not necessary to include the phrase “despite paragraph (a)” and it is confusing to do so since it appears to imply that where disclosure is being provided in a prospectus it is necessary to include historical executive compensation disclosure.</p>	Form.
<p>COMMENTS ON ITEM 2 OF THE 2008 FORM (COMPENSATION DISCUSSION AND ANALYSIS)</p>		
<p>3.1</p>	<p>Section 2.1 of the 2008 Form (CD&A) One commenter suggests that we implement a tracking, grading and reporting mechanism for compliance in order to facilitate guidance on establishing a meaningful CD&A.</p>	<p>We have an ongoing commitment to conduct general continuous disclosure reviews. These reviews typically include consideration of a company’s executive compensation disclosure. Though we do not generally disclose the results of individual reviews, we may publish additional guidance in the form of a staff notice if we find recurring deficiencies or themes in the disclosure that we believe will be of interest to other companies. If warranted, such a staff notice may provide additional guidance on establishing meaningful CD&A.</p>
<p>3.2</p>	<p>Section 2.1 of the 2008 Form (material compensation policies) One commenter suggests that we include a requirement to disclose the absence of policies which are “deemed material” by the 2008 Form.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that companies must determine which of their compensation policies are significant and disclose these policies if necessary to satisfy the objective set in section 1.1 of the New Form.</p>
<p>3.3</p>	<p>Subsection 2.1(3) of the 2008 Form (benchmarks) Two commenters suggest that we make the following changes to subsection 2.1(3) of the 2008 Form:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remove the word “certain” in the second sentence of subsection 2.1(3) of the 2008 Form. All companies included in the benchmark and selection criteria should be included in the CD&A. • Delete the second sentence in subsection 2.1(3) of the 2008 Form as it is redundant. 	<p>We omitted the second sentence of subsection 2.1(3) of the 2008 Form from subsection 2.1(3) of the New Form because it is redundant.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
3.4	<p>Subsection 2.1(3) of the 2008 Form (benchmarks – companies included in the benchmark group)</p> <p>One commenter suggests that we replace “including companies included in the benchmark” with “including selection criteria for companies included in the benchmark” in subsection 2.1(3) of the 2008 Form. Including the entire list of companies included in the benchmarking process could in some instances include many companies and would not provide meaningful disclosure to the readers. It should be sufficient to provide the selection criteria used for selecting companies included in the benchmark.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that a complete list of the benchmark group should be disclosed because the complete list would be meaningful to users even if the list is extensive.</p>
3.5	<p>Subsection 2.1(4) of the 2008 Form (performance goals or similar conditions)</p> <p>One commenter suggests that we only require companies to disclose in general terms how targets are set and the level of performance achieved compared to the target.</p>	<p>We have not made the suggested change. We do not believe that a requirement to only disclose how performance goals or similar conditions are set and level of performance achieved compared to the target satisfies the needs of users.</p>
3.6	<p>Subsection 2.1(4) of the 2008 Form (do not require disclosure of forward-looking performance targets)</p> <p>Four commenters suggest that we do not require disclosure of forward-looking performance targets, for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disclosure would put companies at a competitive disadvantage and will risk causing competitive harm despite the “serious prejudice” exemption. • Disclosure may raise forecasting concerns and prevent companies from setting “stretch” targets. • Disclosure may create incentive for companies to move away from business or industry-specific performance measures and, instead, revert to so-called “plain vanilla” measures, such as earnings-per-share, which would ultimately lead to “one-size-fits-all” incentive plans that are poorly aligned 	<p>Though these comments may be justified in some cases, we do not believe that they support a general exclusion for the disclosure of forward-looking performance goals or similar conditions. In this regard, we believe that the “serious prejudice” exemption strikes an appropriate balance between the interests of users in receiving this disclosure and the concerns of companies.</p> <p>We note that we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. The requirement to disclose forward-looking performance goals or similar conditions and the use of the exemption for disclosure that would seriously prejudice a company’s interests will be a prominent part of this monitoring process.</p> <p>We also note that we have an ongoing commitment to conduct continuous disclosure reviews. These reviews typically include consideration of a company’s executive compensation disclosure. Though we do not generally disclose the results of individual reviews, we may publish additional guidance in the form of a staff notice if we find recurring deficiencies or themes in the disclosure that we believe will</p>

Item	Summary of comments	CSA response
3.7	<p>with each company's unique business strategy.</p> <ul style="list-style-type: none"> Some of the performance targets may prove difficult for investors to understand. <p>Subsection 2.1(4) of the 2008 Form (forward-looking performance targets – specified number of years) One commenter suggests that we clarify whether the 2008 Form would require disclosure for each forward-looking year unless doing so would seriously prejudice the company's interest, in circumstances where long term incentive plans have forward-looking targets for a specified number of years.</p>	<p>be of interest to other companies. If warranted, such a staff notice may provide additional guidance on the disclosure of forward-looking performance goals or similar conditions and the use of the "serious prejudice" exemption.</p> <p>We believe that subsection 2.1(4) of the New Form requires, for a long term incentive plan, disclosure of objective forward-looking performance goals, or similar conditions, that apply to each year covered by the plan unless doing so for a particular year would seriously prejudice the company's interests.</p>
3.8	<p>Subsection 2.1(4) of the 2008 Form (serious prejudice to the company's interests exemption – meaning) Five commenters do not support the "serious prejudice" exemption. They make the following suggestions:</p> <ul style="list-style-type: none"> Two commenters suggest using the competitive harm standard in lieu of the serious prejudice standard, or clarifying the meaning of the serious prejudice standard. The "serious prejudice to the company's interest" standard may be more difficult to interpret and apply consistently since it appears to be broader than the competitive harm standard and could encompass consequences that are not related to business competition. One commenter would like to confirm whether it is acceptable for companies to distinguish between disclosure of certain types of targets based on their interpretation of the risk of serious prejudice. One commenter suggests that the 2008 Form should contain strict limits on the ability of companies to use the "serious prejudice to the company's interest" exemption as the reason for not 	<p>We have not made the suggested changes. We changed the "competitive harm" exemption in the 2007 Proposal to the "serious prejudice" exemption in the 2008 Proposal to harmonize with the language in Part 12 of Regulation 51-102 in respect of the omission or redaction of material contracts. We believe that the "serious prejudice" exemption strikes an appropriate balance between the interests of companies and users.</p> <p>Though we have not provided additional guidance at this time, we note that we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. The use of the "serious prejudice" exemption will be a prominent part of this monitoring process.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
3.12	<p>analysis of the link between pay and performance. Performance metrics vary by industry and linking pay to performance should be specific to the company and industry.</p> <p>One commenter suggests that we change the last paragraph of section 2.2 of the 2008 Form, which requires a comparison between the trend in share performance to the trend in total compensation to executives. By requiring such analysis with the performance graph, the requirements implicitly endorse TSR as the best available measure of performance and may result in the unintended consequence of some companies gearing compensation decisions towards short-term stock performance, rather than NEO performance.</p> <p>Subparagraph 2.2(a)(ii) of the 2008 Form (performance graph – exemption for debt-only issuers) One commenter suggests that we change subparagraph 2.2(a)(ii) of the 2008 Form, for consistency with other instruments, to read: “companies that have distributed only debt securities or non-convertible, non-participating preferred securities to the public, and”.</p>	<p>circumstances. Apart from the requirement to include a share performance graph comparing total share performance with compensation trends, the New Form does not require companies to use a single performance metric in isolation. Companies may use any performance metric they see fit to describe and justify their compensation policies, provided that these performance metrics do not detract from the provision of meaningful and accessible disclosure of compensation information. We note that companies must disclose other pertinent performance metrics, if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p> <p>At this time, we do not believe that the unintended consequence described by the commenter represents a substantial risk. We note, however, that we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. If the risk of this unintended consequence appears to be greater than we currently believe, we may consider proposing amendments to the New Form to mitigate that risk.</p> <p>We added the words “or non-convertible, non-participating preferred securities” after “debt securities” in subparagraph 2.2(a)(ii) of the New Form.</p>
3.13	<p>Section 2.3 of the 2008 Form (option awards) One commenter suggests that we extend the requirement to describe the process used to grant options to executive officer in section 2.3 of the 2008 Form to other types of equity awards.</p>	<p>We have not made the suggested change at this time.</p> <p>We note, however, that as part of the rulemaking process, we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. We will consider proposing amendments to address any substantive issues that arise as a result of this monitoring process, including amendments that would address the inconsistency identified by the commenter.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
COMMENTS ON ITEM 3 OF THE 2008 FORM (SUMMARY COMPENSATION TABLE)		
4.1	<p>Section 3.1 of the 2008 Form (grant date fair value of option awards) Many commenters support the decision to require reporting of option awards at grant date fair value.</p> <p>One commenter, however, does not support this decision for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> • All options issued before the change in rules are ignored. They are not part of any measured liability on the balance sheet but they exist and are a liability. • Revaluation of options is wrongfully ignored at subsequent balance sheet dates. Again, at exercise they are not revalued. Obviously they do in fact change in value as the stock price changes. • The total value of an option to management is its intrinsic value at the exercise date. This by necessity is the cost to the company. The total of all expenses recognized over the life of the option should equal the final intrinsic value. • The use of the Black-Scholes value at the time of issue is irrelevant. There has been no economic event – only a decision made. The argument that they have value results from the presumption that they can be sold or used as collateral for a derivative position to offset their risk. Since the whole point of options is to force stock risk upon management, there should be regulations preventing their sale or use as collateral. The valuation should still be the intrinsic value. 	<p>We acknowledge and thank the commenters for their support of the decision to require reporting at grant date fair value. With respect to the points raised by the commenter who does not support this decision, we note the following:</p> <ul style="list-style-type: none"> • An options-based award that was granted in a financial year before a financial year ended December 31, 2008 is not required to be reported in the SCT. However, Item 4 of the New Form requires certain disclosure for such an option-based award. • The revaluation of an option-based award is generally not required to be disclosed in the SCT. However, section 4.2 of the New Form requires disclosure of the aggregate dollar value that would be realized if the option-based award were exercised on the date of vesting. We believe that changes to the value of an option-based award after an NEO becomes entitled to receive it are not in the nature of compensation. • We agree that the total value at the exercise date of an option-based award to an NEO is the option's intrinsic value. However, we believe that the part of that total value that accrued after the NEO became entitled to receive the option-based award is in the nature of an investment gain rather than compensation. Item 4 of the New Form requires disclosure of the value on vesting. • The Black-Scholes-Merton model and the binomial lattice model are regarded as two established methodologies in determining the fair prices of options. Disclosure based on intrinsic value (the difference between the market value of the underlying security and the exercise price) would understate the value of an option-based award at grant date because it would ignore other variables such as the time to expiry and the volatility of the underlying security.
4.2	<p>Subsection 3.1(1) of the 2008 Form (format) Two commenters suggest that we move column (f), "Non-equity incentive plan compensation", to appear immediately to</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that the distinction between cash and non-cash awards suggested by the commenter may be one of form over substance.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>the right of column (c), "Salary" in the SCT. This change will group cash awards together and improve readability of the SCT as the progression of columns from salary to cash awards to equity awards to pension and other compensation, more closely tracks how people view compensation.</p>	
4.3	<p>Subsection 3.1(1) of the 2008 Form (three year comparative disclosure) One commenter suggests that we clarify whether subsection 3.1(1) requires SCT disclosure be completed for each financial year ending after December 31, 2008, even if three financial years are not yet available.</p> <p>One commenter suggests that we clarify whether comparative disclosure under the Old Form is required for the first two years after implementation.</p>	<p>We have not made the suggested change. Under subsection 3.1(1) of the New Form, a company is required to complete the SCT for each of the company's three most recently completed financial years that end on or after December 31, 2008. We have replaced Commentary 1 to subsection 3.1(1) of the 2008 Form with the Commentary to subsection 3.1(1) of the New Form to clarify that, under subsection 3.1(1) of the New Form, a company is not required to disclose comparative period disclosure in accordance with the requirements of either the Old Form or the New Form, in respect of a financial year ended before December 31, 2008. Also, see our response in item 4.4 below.</p>
4.4	<p>Subsection 3.1(1) of the 2008 Form (transition) Three commenters suggest that we do not implement a three-year transition of executive compensation disclosure in the SCT. Year-over-year comparability of NEO compensation for a given company will be limited during this transition period.</p>	<p>We have kept the transition as proposed. We acknowledge that the transition period may limit year-over-year comparability of NEO compensation for at least two financial years following the effective date of the New Form. However, our decision was based on balancing this benefit to users against the costs of requiring issuers to restate, for comparative purposes, SCT disclosure for financial years ended before December 31, 2008.</p>
4.5	<p>Paragraphs 3.1(2)(b) and 3.1(8)(d) of the 2008 Form (exchanged compensation) Four commenters suggest that we change the requirements in paragraph 3.1(2)(b) and 3.1(8)(d) of the 2008 Form.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Two commenters suggest that the exchanged compensation should be included in the same column in which it would otherwise be reportable and a footnote should be used to explain the exchange. • One commenter suggests changing the requirement so that any voluntary deferral of amounts earned under non-equity incentive plans in a financial year into shares, options or other forms of non-cash compensation would be disclosed in the SCT in column (f1) 	<p>The requirements in paragraphs 3.1(2)(b) and 3.1(8)(d) of the 2008 Form were intended to clarify how to report compensation in one form that has been exchanged for compensation in another form. To this end, these two paragraphs should have required that exchanged compensation be included in the column in the SCT in which it would have originally been required to be reported. We agree that these two paragraphs in the 2008 Form were not clear in this regard. Thus, we have replaced paragraphs 3.1(2)(b) and 3.1(8)(d) of the 2008 Form with subsection 3.1(13) of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>under the heading “Non-equity incentive plan compensation” rather than in the Salary column (c), with a footnote describing and quantifying the form of non-cash compensation substituted.</p> <ul style="list-style-type: none"> One commenter suggests rewording subsection 3.1(8)(d) to read: “be included in the annual incentive plans column” in the case of bonus deferrals. 	
4.6	<p>Paragraph 3.1(5)(a) of the 2008 Form (reconciliation of grant date fair value to accounting fair value) One commenter suggests that we remove the requirement in subsection 3.1(5)(a) of the 2008 Form to reconcile and describe the difference between the grant date fair value disclosed in the SCT and the fair value determined based on Canadian GAAP.</p> <p>Alternatively, the commenter suggests that we clarify that the accounting amount to be disclosed in the footnote is the accounting fair value at the grant date (before amortization) of the particular grant disclosed in the SCT column and not any other accounting expense amount.</p>	<p>We have not made the suggested changes.</p> <p>The purpose of the reconciliation to the fair value based on Canadian GAAP is to provide an acceptable benchmark and also to allow for greater comparability between companies.</p> <p>We believe that the requirement is clear. Paragraph 3.1(5)(a) of the New Form specifically requires reconciliation to the accounting fair value. Commentary 4 to subsection 3.1(5) of the New Form states that for financial statement purposes, the accounting fair value amount is amortized over the service period to obtain an accounting cost (accounting compensation expense), adjusted at year end as required.</p>
4.7	<p>Commentary 6 to subsection 3.1(5) of the 2008 Form (accounting compensation expense) Two commenters suggest that we change Commentary 6 to subsection 3.1(5) of the 2008 Form to read: “if the exercise price is equal to or exceeds the fair market value of the shares on the grant date.”</p>	<p>We have replaced Commentary 6 to subsection 3.1(5) of the 2008 Form with Commentary 6 to subsection 3.1(5) in the New Form to clarify that the SCT requires disclosure of an amount even if the accounting compensation expense is zero.</p>
4.8	<p>Section 3.1(8) of the 2008 Form (long-term non-equity incentive plans) Five commenters suggest that we base long-term non-equity incentive plans disclosed in column (f2) of the SCT based on the grant date fair value of such awards, rather than the amount realized by the NEO at the year of vesting or payout.</p> <p>The commenters made the following additional comments:</p>	<p>We have not made the suggested change at this time. We note, however, that as part of the rulemaking process, we closely monitor new rules in the first year after implementation to ensure that they are working as intended. We will consider proposing amendments to address any substantive issues that arise as a result of this monitoring process.</p> <p>If a company believes that disclosing non-equity incentive plans based on the grant date fair value of such awards is appropriate in terms of satisfying the objective of</p>

Item	Summary of comments	CSA response
4.9	<ul style="list-style-type: none"> • This change will lead to a more accurate picture of the intended value of compensation granted in any particular year and will make year over year comparisons more meaningful. • The proposed delayed disclosure of such plans in the SCT could have the unintended consequence of encouraging the use of such plans more widely in the future. • The SCT should be adjusted to reflect best practices in this area. <p>Subsection 3.1(8) of the 2008 Form (non-equity incentive plan awards) One commenter suggests that we clarify that the opening words of subsection 3.1(8) refer to non-equity incentive plans by adding the word “such” before the word “outstanding award”, as dividends or other earnings paid on share or option awards are disclosed in column (h) pursuant to subsection 3.1(10).</p>	<p>executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form, the company may include supplemental disclosure of the grant date fair value of such awards.</p> <p>We added the word “such” before “outstanding awards” in subsection 3.1(8) of the New Form.</p>
4.10	<p>Paragraph 3.1(8)(a) of the 2008 Form (non-equity incentive plan awards) Two commenters suggest that we change the last sentence in paragraph 3.1(8)(a) of the 2008 Form to clarify that subsequent payout of non-equity incentive plan compensation is not required to be reported again in the SCT.</p>	<p>We added the words “in the summary compensation table” after “these amounts again” in the last sentence in paragraph 3.1(8)(a) of the New Form.</p>
4.11	<p>Paragraph 3.1(8)(e) of the 2008 Form (bonuses) One commenter suggests that we replace the word “bonus” with “annual non-equity incentive plan award” in subsection 3.1(8) of the 2008 Form. Use of the term “bonus” is confusing.</p>	<p>We replaced the word “bonuses” with “annual non-equity incentive plan compensation” in the second sentence of paragraph 3.1(8)(d) of the New Form.</p> <p>We did not change the word “bonuses” in the first sentence of paragraph 3.1(8)(d) of the New Form because we intend that reference to clarify that annual bonuses may be awarded under an incentive plan.</p>
4.12	<p>Subsection 3.1(9) of the 2008 Form (pension value – breakdown between service cost and other compensatory items) One commenter suggests that we split</p>	<p>We have not made the suggested change. We do not believe that the further breakdown suggested would be of significant value to users.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>column (g) of the SCT into (g1) “service cost” and (g2) “other compensatory items”. The requirement under subsection 3.1(9) of the 2008 Form to aggregate these values does not provide transparency for readers. Providing this breakdown will allow readers to differentiate between the general ongoing service cost of the current pension liabilities (i.e. service cost) from the costs incurred by the issuer as a result of promotions, increases in salary and/or incentive pay, plan amendments and service awards (i.e. other compensatory items).</p>	
<p>4.13</p>	<p>Subsection 3.1(9) of the 2008 Form (service costs) One commenter suggests that we not require disclosure of services costs in the SCT. Service costs should only be disclosed under Item 5.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that all compensatory values should be disclosed in the pension value column of the SCT. This value will be comprised of the service cost and other compensatory amounts.</p>
<p>4.14</p>	<p>Paragraph 3.1(10)(a) of the 2008 Form (perquisites) Two commenters suggest that we change the threshold for perquisites in paragraph 3.1(10)(a) of the 2008 Form to a single dollar amount of \$50,000 or a percentage based on total direct compensation. This would be more equitable for all companies while still ensuring readers are provided with appropriate perquisite disclosure. The threshold of 10% of salary or \$50,000 will have the effect of reducing the threshold for NEOs earning less than \$500,000.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe the threshold of 10% of salary or \$50,000 will not result in a significant increase of items required to be reported as a perquisite. We believe that these thresholds are appropriate.</p>
<p>4.15</p>	<p>Paragraph 3.1(10)(b) of the 2008 Form (post-retirement benefits – non-discriminatory plans) Three commenters suggest that we clarify that post-retirement benefits (like retiree health/life insurance) qualify for the exemption from the definition of “plan” (and hence reporting) if the plan’s terms are non-discriminatory and generally available to retirees from the salaried employee group.</p>	<p>See our response to item 2.5, above. We also added paragraph 1.3(1)(c) of the New Form to clarify that the plans described under paragraph 1.3(1)(b) of the New Form include plans that provide for such benefits after retirement.</p>
<p>4.16</p>	<p>Paragraph 3.1(10)(b) of the 2008 Form (post-retirement benefits – valuation methodology) Three commenters suggest that we provide further guidance with respect to other post-retirement benefits which must be included</p>	<p>We have not made the suggested change. We do not believe that further guidance in the New Form is necessary.</p> <p>Certain post-retirement benefits that do not discriminate in scope, terms or operation and</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>in the SCT.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarify the valuation methodology that should be applied. • It is not clear whether the intent is to include these compensation amounts only if the executive officer retired during the year and actually received such compensation or if the intent is to include an accounting cost each year similar to a pension plan service cost. • For disclosure of non-pension post-retirement benefits in the SCT's all other compensation column, clarify if the compensatory value used for this reporting is to reflect the same measurement principles as apply to pension benefits – notably, service cost and plan amendment impacts as determined for the company's GAAP reporting purposes. 	<p>are generally available to all salaried employees, do not have to be reported as compensation under paragraphs 1.3(1)(b) and (c) of the New Form. See our responses to items 2.5 and 4.15, above.</p> <p>For disclosure of other post-retirement benefits under the New Form, the compensatory value reported should reflect the same principles as apply to pension benefits – notably service cost and the cost of any amendment that is made in the year, as determined under the accounting principles used to prepare the company's financial statements, as permitted by <i>Regulation 52-107 respecting Acceptable Accounting Principles, Auditing Standards and Reporting Currency</i>.</p>
4.17	<p>Paragraph 3.1(10)(b) of the 2008 Form (post-retirement benefits – exemption for benefits below a certain threshold) One commenter suggests that we clarify that the requirement to disclose post-retirement benefits be waived if the service cost of these benefits is less than a certain threshold.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that the full value of these benefits should be reported in the SCT.</p>
4.18	<p>Paragraph 3.1(10)(d) of the 2008 Form (termination and change of control benefits) One commenter suggests that we require companies to report each executive's shareholdings, both real shares and notional vested holdings each year (e.g. RSUs, PSUs and DSUs), in a separate table under Item 4 of the New Form. The incremental value of previously reported share awards, including DSUs, that have vested should not be required to be reported again in the SCT in the year they are settled. If the incremental value of DSUs on termination is to be included in SCT column (h), the result would be double counting as the grant date compensation value of DSUs would have previously been reportable in the SCT, either as a share award in the year of grant</p>	<p>We changed paragraph 3.1(10)(d) of the New Form to require inclusion in column (h) of the SCT, incremental payments, payables, and benefits to an NEO that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 of the New Form that occurred before the end of the covered financial year.</p> <p>We also added Commentary 1 to subsection 3.1(10) of the New Form to provide guidance regarding the reporting of these incremental amounts that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 of the New Form that occurred before the end of the covered financial year. We note that this guidance is substantially the same as the guidance we added in Commentary 3 to section 6.1 of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
4.19	<p>(as DSUs are subject to Section 3870 accounting) or as a deferral of base salary or bonus into DSUs.</p> <p>Paragraph 3.1(10)(f) of the 2008 Form (dividends or other earnings) One commenter suggests that we clarify the requirement to disclose dividends paid on share or option awards under column (h), as it is unclear under what circumstances dividends would or would not be considered to have been incorporated into the grant date fair value, particularly where the value of share or option awards are based on the market price of a company's securities.</p>	<p>While a valuation model based on the market price of a company's securities will likely have factored in future dividend payments, there may be valuation models for reporting grant date fair value of share-based or option-based awards that do not factor in future dividend payments. Under paragraph 3.1(10)(f) of the New Form, if a company used the latter kind of valuation model to report grant date fair value, the value of any dividends or other earnings paid on share-based or option-based awards must be reported in the SCT when the dividend is paid.</p>
4.20	<p>Paragraph 3.1(10)(i) of the 2008 Form (payments related to retirement during the covered year) Two commenters suggest that we clarify that the exception provided in subparagraph 3.1(10)(i)(ii) of the 2008 Form applies to all of subsection 3.1(10), not just paragraph 3.1(10)(i). The intention of subsection 3.1(10)(i)(ii) is to make it clear that pension payments are not to be included under the "all other compensation" column of the SCT unless there has been an acceleration of a pension annuity otherwise payable due to a specific event such as a change of control. However, the introduction to subsection 3.1(10) includes all amounts other than those reported elsewhere in the SCT, which could be read as including amounts reported in Item 5. In addition, paragraph 3.1(10)(d) purportedly includes all amounts paid or payable as a result of the scenarios listed in section 6.1, thereby duplicating the requirement in paragraph 3.1(10)(i) but without the exception provided in subparagraph 3.1(10)(i)(ii).</p> <p>Two commenters suggest that we add commentary outlining what is considered an "accelerated benefit" under paragraph 3.1(10)(i) of the 2008 Form. It is extremely rare for pension programs to pay any benefit prior to termination of employment; this is something that simply doesn't occur unless employment is continuing beyond age 65. Yet, the situations identified as warranting this reporting in SCT column (h) "all other compensation" would seem to cover all potential circumstances of an NEO's termination of employment. In the</p>	<p>We omitted subparagraph 3.1(10)(i)(i) of the 2008 Form from the New Form. We also moved subparagraph 3.1(10)(i)(ii) of the 2008 Form to paragraph 3.1(10)(d) of the New Form and clarified that the requirement is to report the incremental payments, payables, and benefits to an NEO that are triggered by, or results from, a scenario listed in section 6.1 that occurred before the end of the covered financial year.</p> <p>We also added Commentary 1 to subsection 3.1(10) of the New Form to provide guidance regarding the reporting of these incremental amounts that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 of the New Form that occurred before the end of the covered financial year. We note that this guidance is substantially the same as the guidance we added in Commentary 3 to section 6.1 of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
4.21	<p>circumstances, it is not apparent what the CSA intends by the term "accelerated benefit".</p> <p>Commentary 1 to subsection 3.1(10) of the 2008 Form (perquisites) One commenter suggests that we change Commentary 1 by adding the word "generally" as follows: "... unless it is generally available on a non-discriminatory basis to all employees."</p>	<p>We added the word "generally" before "available on a non-discriminatory basis" in Commentary 2 to subsection 3.1(10) of the New Form.</p>
4.22	<p>Commentary 1 to subsection 3.1(10) of the 2008 Form (perquisites – further examples) One commenter suggests that we expand the list of compensation items in the commentary to include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employer contributions to a registered retirement saving plan since it is not a pension plan and employers cannot necessarily control or track changes in the account balance to report it as a defined contribution pension plan. • Employer matching contributions to stock savings plans. 	<p>We have not made the suggested changes. Though the examples provided by the commenter may be perquisites, we have decided not to include every possible example in the list: The list of items in Commentary 2 to subsection 3.1(10) of the New Form are examples only and the list is not exhaustive. Companies should use their judgement to determine what should be disclosed with reference to the objective for executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form. Also, subsection 3.1(10) requires that column (h) of the SCT include all other compensation not reported in any other column.</p>
4.23	<p>Item 3 of the 2008 Form (grants of plan-based awards table) Two commenters suggest that we amend the 2008 Form to require a "grants of plan-based awards" table, as is required under the SEC rules, showing the estimated future payouts at threshold, target and maximum for existing plan-based awards. While narrative disclosure of this information in the CD&A is valuable, a concise tabular form makes the data much easier to transmit.</p>	<p>We have not made the suggested change. We do not believe that including this level of detail will yield significant benefits to users. We note, however, that companies must provide this information if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p>
4.24	<p>Section 3.3 of the 2008 Form (currencies) Two commenters suggest that we allow companies to report compensation in the currency of their choice in order to avoid artificial changes from year to year due to currency fluctuations.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe it is important for comparability purposes that executive compensation disclosure be in the same currency as the financial statements. If translation adjustments have an atypical impact, a company should provide footnote or CD&A disclosure if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
COMMENTS ON ITEM 4 OF THE 2008 FORM (INCENTIVE PLAN AWARDS)		
5.1	<p>Item 4 of the 2008 Form (incentive plan award tables – format) One commenter suggests that we split the disclosure of share awards and option awards into two separate tables in sections 4.1 and 4.2. In particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The Share Award Table would have columns for: start-of-year unvested shares and values; shares vested during year and values at vesting; shares forfeited/terminated during year; and end-of-year unvested shares and values. • The Option Award Table would have columns for: start-of-year shares and in-the-money option values (broken out between vested and unvested); shares and values realized by option exercises during the year; shares forfeited during year; and end-of-year shares and in-the-money option values (broken out between vested and unvested). 	<p>We have not made the suggested change. We do not believe reformatting the tables in Item 4 of the New Form will yield significant benefits to users.</p>
5.2	<p>Subsection 4.1(1) of the 2008 Form (option awards – disclosure of each outstanding award) One commenter suggests that we change column (c) of the outstanding share awards and option awards table under subsection 4.1(1) of the 2008 Form to only require disclosure of the lowest and highest option exercise price for the unexercised grant. The commenter also suggests that we change column (d) to only require disclosure of the range of applicable option expiry dates. The requirement to disclose each separate award would likely result in an unnecessarily voluminous table. The range of option exercise prices and option expiry dates is the only relevant information for investors.</p>	<p>We have not made the suggested changes. We believe that disclosure of each separate award will be useful because it will allow users to place a value on the outstanding awards. Though the required disclosure may be voluminous, the suggested alternative of disclosing a range of exercise prices and expiry dates will yield significantly fewer benefits to users.</p>
5.3	<p>Subsection 4.1(6) of the 2008 Form (share awards – disclosure of each outstanding award) One commenter suggests that we clarify the meaning of the term “vested” in column (f) of the outstanding share awards and option awards table under subsection 4.1(1) of the 2008 Form. The commenter also suggests that column (f) require that share awards be detailed on an award-by-award basis.</p>	<p>We have not made the suggested changes.</p> <p>We believe that shares or other units have vested under a share-based award when the NEO has an unconditional right to receive the shares or other units (or a cash equivalent) under the share-based award. Thus, further clarification is unnecessary.</p> <p>We believe that the outstanding share-based</p>

Item	Summary of comments	CSA response
		awards and option-based awards table should allow users to calculate the expected value of these outstanding awards. For option-based awards, users would require disclosure of the option exercise price and the expiration date on an award-by-award basis to make this calculation. In contrast, users do not need award-by-award disclosure of share-based awards to calculate their expected value.
5.4	<p>Subsection 4.1(7) of the 2008 Form (market or payout value of share awards that have not vested)</p> <p>Three commenters suggest that we change subsection 4.1(7) of the 2008 Form:</p> <ul style="list-style-type: none"> • It would be more appropriate to report the shares or units based on the target payout level, along with a footnote to describe the potential variability in the final payout level. This would result in a more stable picture of ongoing holdings, while still providing full disclosure on the range of potential outcomes. • Companies should be required to assume that their target performance goals will be achieved if the actual performance is not readily determinable at the year end. This approach would be consistent with how companies typically account for these plans in their financial statements, (i.e. they initially accrue assuming target performance and then adjust their accruals upwards or downwards towards the end of the performance period based on the likelihood of the expected results). • Clarify the treatment of DSU and the reporting of column (g) in the “Outstanding equity based table” in Item 4 of the 2008 Form. 	<p>We changed subsection 4.1(7) of the New Form to read:</p> <p>If the share-based award provides only for a single payout on vesting, calculate this value based on that payout.</p> <p>If the share-based award provides for different payouts depending on the achievement of different performance goals or similar conditions, calculate this value based on the minimum payout. However, if the NEO achieved a performance goal or similar condition in a financial year covered by the share-based award that on vesting could provide for a payout greater than the minimum payout, calculate this value based on the payout expected as a result of the NEO achieving this performance goal or similar condition.</p>
5.5	<p>Subsection 4.1(1) of the 2008 Form (disclosure of share awards that have vested but have not yet been paid out)</p> <p>One commenter suggests that we also require disclosure of vested share awards that have not yet been paid out or distributed under subsection 4.1(1) of the 2008 Form. This would be consistent with the disclosure required for option awards under the same table (which includes all “unexercised in-the-money options”).</p>	We have not made the suggested change at this time.

Item	Summary of comments	CSA response
5.6	<p>Subsection 4.2(1) of the 2008 Form (disclosure of non-equity incentive plan compensation) Four commenters suggest that we change column (d) of the table required by subsection 4.2(1) of the 2008 Form:</p> <ul style="list-style-type: none"> • There is no need to disclose the amounts earned and the subsequent pay-outs (which are generally the same) of non-equity incentives in two consecutive executive compensation statements and suspects this will confuse readers. Instead, the only requirement should be that the non-equity incentive (both annual and mid-term) amount earned be shown in the SCT in the respective column, with appropriate footnotes regarding the timing of the payout, and not once again under Item 4 in the year of payment. • The rationale for the addition of column (d) in the February 2008 Form is not clear. If a company pays an annual bonus which is properly disclosed in column (f1) of the SCT for the last completed financial year, the proposed column appears to require that amount to be duplicated. • It is not clear what is intended to be included in column (d) and requests that the CSA provide clarifying comments similar to those currently provided for columns (b) and (c). 	<p>We replaced “Pay-out during the year” with “Value earned during the year” in subsection 4.2(1) of the New Form. We acknowledge that this will be the same value that is currently required to be disclosed in the SCT under subsection 3.1(8) of the New Form. Also, see our responses to items 2.4 and 4.8, above.</p>
5.7	<p>Section 4.2 of the 2008 Form (title) Five commenters suggest that we change the heading of this table to “Value on exercise of incentive plan awards”.</p>	<p>We changed the title of section 4.2 of the New Form to read: “Incentive plan awards – value vested or earned during the year”.</p>
5.8	<p>Section 4.3 of the 2008 Form (narrative discussion) Two commenters suggest that we change section 4.3 of the 2008 Form to require disclosure in tabular form, with specified requirements showing the estimated future</p>	<p>Companies should present this information in the clearest manner possible. We believe that narrative disclosure is generally best suited to providing the details associated with these matters. However, companies may also summarize the information</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	payouts at threshold, target and maximum. While narrative disclosure of existing plan-based awards in the CD&A is valuable, a concise table would improve consistency and comparability of this disclosure across companies.	required by section 4.3 of the New Form in tabular format (in addition to the required narrative) if they believe that this will provide more meaningful disclosure.
5.9	<p>Section 4.3 of the 2008 Form (narrative discussion) One commenter suggests that we change the requirements in section 4.3 of the 2008 to only require disclosure of plan-based awards that were issued or awarded during the most recently completed financial year. Although there is a carve-out for matters already disclosed under section 3.2, there is no carve out for all outstanding awards which are required to be disclosed in sections 4.1 and 4.2. Plan-based awards that were issued during prior years would accordingly be subject to disclosure in the information circulars of those years, and to the extent that awards are still outstanding or were exercised or vested, they will be disclosed pursuant to sections 4.1 or 4.2 as appropriate.</p>	<p>We have not made the suggested change. Section 4.3 of the New Form requires narrative discussion of all plan-based awards, including those for which disclosure was provided under sections 4.1 and 4.2 of the New Form. We note that the carve-out for matters already disclosed under section 3.2 of the New Form is appropriate because the information is included in the current year's disclosure. Disclosure regarding outstanding plan-based awards that were awarded in prior years, and for which disclosure was included in executive compensation disclosure for a prior year, should, nevertheless, be included in the current year disclosure to facilitate review by users.</p>
COMMENTS ON ITEM 5 OF THE 2008 FORM (RETIREMENT PLAN BENEFITS)		
6.1	<p>Subsection 5.1(1) of the 2008 Form (disclose both service cost and other compensatory items) One commenter suggests that we split column (e) of the defined benefit plans table in subsection 5.1(1) of the 2008 Form into two columns to include service costs (e1) and other compensatory items (e2). This would be consistent with how companies disclose these amounts in their annual reports and the approach voluntarily taken by large banks in previous executive compensation disclosures.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that, in most cases, the additional benefit to users of splitting column (e) of the defined benefit plans table in subsection 5.1(1) of the New Form into service costs and other compensatory items would be negligible. Companies may voluntarily disclose this split if the additional information may be useful to their users. Companies must disclose this split if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p>
6.2	<p>Subsection 5.1(1) of the 2008 Form (reporting of non-pension post-retirement benefits) One commenter suggests that we clarify that non-pension benefits, such as post-retirement health/life insurance, are not required to be disclosed under Item 5 of the 2008 Form. The pension tables should focus on pension entitlements and pension values disclosed in the SCT should align with amounts reported in the defined benefit</p>	<p>We changed the title of Item 5 of the New Form to "Pension Plan Benefits". We also added the word "pension" before "plans that provide for payments" in subsections 5.1(1) and 5.2(1) of the New Form. Non-pension post-retirement benefit plans must be disclosed in column (h) of the SCT under paragraph 3.1(10)(b) of the New Form, unless the exemption in paragraph 1.3(1)(b) of the New Form applies.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	plans and defined contribution plans tables.	
6.3	<p>Subsection 5.1(1) of the 2008 Form (GAAP accounting assumptions) One commenter suggests that we accommodate the reporting of negative pension compensation in certain situations. The requirement in 2008 Form to use GAAP accounting assumptions infers that pensionable earnings be projected for purposes of the calculations. When actual pay changes differ from those assumed, this difference will give rise to pension compensation in the year the experience emerges. As such, this experience could be either positive or negative – and the overall amount of pension compensation in any year (including service cost and amendment impacts) may well be negative.</p>	<p>We have not made the suggested change. While there is a possibility of negative pension compensation, we believe that this will occur infrequently and, thus, there is no need to specifically accommodate it. Negative pension compensation, when it occurs, should be reported in column (g) of the SCT and under Item 5.</p>
6.4	<p>Subsections 5.1(1) and 5.2(1) of the 2008 Form (benefit payments) One commenter suggests that we add columns to the defined benefit plans and the defined contribution plans tables under subsections 5.1(1) and (2) of the 2008 Form to reflect that payments may be made from the retirement arrangements in a given year that would reduce the value at year end. In the absence of such a column, any benefit payments would be included in the non-compensatory column (f).</p>	<p>We have not made the suggested change. While there is a possibility that pension benefits will be paid in a given year, we believe that this will occur infrequently and, thus, there is no need to specifically accommodate it. These payments, when they occur, should be reported in column (f) of the defined benefit plans table or column (d) of the defined contribution plans table, as applicable, with a footnote if appropriate.</p>
6.5	<p>Subsection 5.1(2) of the 2008 Form (pension plan measurement date) One commenter suggests that we replace subsection 5.1(2) of the 2008 Form with the following: “For accrued obligations and compensatory and non-compensatory disclosures in the table, use the assumptions used in the company’s audited financial statements for the most recently completed financial year.” The wording in the 2008 Form is ambiguous and implies that employers that use an early measurement date for financial reporting purposes should disclose credited service and benefits payable based on service to an early measurement date rather than financial year end.</p>	<p>We changed subsection 5.1(2) of the New Form to read: “In columns (b) and (c), the disclosure must be as of the end of the company’s most recently completed financial year. In columns (d) through (g), the disclosure must be as of the plan measurement date used in the company’s audited financial statements for the most recently completed financial year.”</p>

Item	Summary of comments	CSA response
6.6	<p>Subsection 5.1(3) of the 2008 Form (number of years credited service) One commenter suggests that we split column (b) to show (b1) credited service at year end and (b2) credited service at age 65 for consistency with the annual benefit payable columns (c1) and (c2).</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that, in most cases, the additional benefit to users of splitting column (b) of the defined benefit plans table in subsection 5.1(1) of the New Form into credited service at year end and credited service at age 65 would be negligible. Companies may voluntarily disclose this split if the additional information may be useful to their users. Companies must disclose this split if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p>
6.7	<p>Subsection 5.1(4) of the 2008 Form (earliest unreduced retirement age) Three commenters suggest that we give companies the choice to report annual benefits payable at the earliest unreduced retirement age (i.e., the earliest age at which an unreduced pension could be received), rather than at age 65 in column (c2) of the defined benefit plan table under subsection 5.1(4) of the 2008 Form.</p> <ul style="list-style-type: none"> • The proposed age 65 is an arbitrary age that may not align with the company's pension plan. • This approach would allow companies to maintain consistency with the retirement age specified by the company's pension plan. • Companies should have the choice of using the plan's normal retirement age or the plan's earliest unreduced retirement age, with appropriate disclosure. 	<p>We have not made the suggested changes. The added value of a plan with an earlier unreduced retirement age will be reflected in the applicable columns of the defined benefit plans table. Disclosure of the earliest unreduced retirement age will also be required if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the New Form.</p>
6.8	<p>Subsection 5.1(4) of the 2008 Form (annual benefits payable – lifetime benefits) One commenter suggests that we clarify in subsection 5.1(4) of the 2008 Form whether columns (c1) and (c2) of the defined benefit plans table are to report a lifetime benefit and a “bridge” benefit payable until age 65. Pension programs often include both types of benefits. Columns (c1) and (c2) should only report lifetime entitlements.</p>	<p>We added the word “lifetime” before “benefit payable” in paragraphs 5.1(4)(a) and (b) of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
6.9	<p>Subsection 5.1(4) of the 2008 Form (annual benefits payable – pensionable earnings) One commenter suggests that we change subsection 5.1(4) of the 2008 Form to clearly describe that the annual benefits payable at both year end and age 65 are based on pensionable earnings at the end of the most recently completed financial year by replacing the phrase “years of credited service and pensionable earnings” with “years of credited service as at each date and pensionable earnings”.</p>	<p>We changed subsection 5.1(4) of the New Form to clarify that the annual benefit payable at the end of the most recently completed financial year in column (c1) must be based on years of credited service reported in column (b) and actual pensionable earnings as at the end of the most recently completed financial year.</p>
6.10	<p>Subsection 5.1(4) of the 2008 Form (annual benefits payable at age 65) One commenter suggests that we clarify in subsection 5.1(4) of the 2008 Form what compensation base we intend column (c2) of the defined benefit plans table to reflect. The compensation base could reflect:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actual compensation history through to the end of the end of the financial year, as per column (c1). • A presumption that compensation in all future years will equal that for the year just ended. • A presumption that compensation in all future years will equal the upcoming year’s target pay level. • A presumption that compensation will increase in future years in line with the assumptions used for the company’s GAAP pension accounting. 	<p>We changed subsection 5.1(4) of the New Form to clarify that the annual lifetime benefit payable at age 65 in column (c2) must be based on years of credited service as of age 65 and actual pensionable earnings through the end of the most recently completed financial year, as in column (c1).</p>
6.11	<p>Subsection 5.1(5) of the 2008 Form (accrued obligation at start of year) One commenter suggests that we clarify the approach to be taken for hybrid plans (i.e., plans providing the maximum of the value of a defined benefit pension and the accumulated value of a defined contribution component). In most cases, it would be more appropriate to disclose the global value of these plans in the defined benefit plans table.</p>	<p>We understand that there are two types of hybrid plans: those that provide the maximum of the defined benefit and defined contribution components and those that pay the sum of the defined benefit and defined contribution components.</p> <p>We added Commentary to sections 5.1 and 5.2 of the New Form to clarify that for disclosure of hybrid plans providing the maximum of: (i) the value of a defined benefit pension; and (ii) the accumulated value of a defined contribution pension, the global value should be disclosed in the defined benefit plans table. For hybrid plans providing the sum of both components, disclosure should be split into their</p>

Item	Summary of comments	CSA response
6.12	<p>Subsection 5.1(6) of the 2008 Form (compensatory changes) One commenter suggests that we clarify in the 2008 Form that the following should be reported as compensatory changes in the defined benefit plans table:</p> <ul style="list-style-type: none"> • The impact of a valuation assumption change as a consequence of an amendment to benefit terms because the assumption change is part of the program amendment. • The impact of a change in the assumption regarding future pay increases to ensure consistency between the treatment of pay-related experience on pension obligations and the assumptions by reference to which pay-related experience is determined. <p>The commenter presumes that the intention is for assumption changes (other than a change in the future pay assumption or an assumption change that arises as a consequence of a plan amendment) to be non-compensatory in nature. On the understanding that all other assumption changes are non-compensatory in nature, the commenter presumes that experience from all other factors would also be non-compensatory – otherwise experience would be treated differently to the assumption by reference to which it is determined.</p>	<p>respective components: The defined benefit component should be reported in the defined benefit plans table and the defined contribution component should be reported in the defined contribution plans table.</p> <p>We agree with the first comment and added the words “, including, for greater certainty, a change in valuation assumptions as a consequence of an amendment to benefit terms” after “retroactive impact” in subsection 5.1(6) of the New Form.</p> <p>We have not made the second suggested change. We believe that all changes in assumptions, as well as experience gains and losses relative to all assumptions other than the pay increase assumption, should be treated as non-compensatory items.</p>
6.13	<p>Subsection 5.1(7) of the 2008 Form (employee contributions and interest on accumulated value) One commenter suggests that we clarify that changes in assumptions be included in the non-compensatory changes in the accrued value of benefits in column (f) of the defined benefit plans table. The requirements should explicitly include the following items in column (f):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employee contributions. • Interest on the accumulated value at the start of year (column (d)). 	<p>We added the words “other than those already included in column (e) because they were made as a consequence of an amendment to benefit terms, employee contributions and interest on the accrued obligation at the start of the year” after “changes in assumptions” in subsection 5.1(7) of the New Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
6.14	<p>Section 5.2 of the 2008 Form (defined contribution plans) One commenter suggests that we remove the requirement to disclose accumulated defined contribution pension account balances. This information is not relevant to the understanding of compensation decisions made by the company. The only relevant disclosure is the company contributions to the account and the above-market earnings provided.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that accumulated defined contribution pension account balances is generally useful information for users. Disclosing these balances results in consistent treatment of defined benefit and defined contribution plans.</p>
COMMENTS ON ITEM 6 (TERMINATION AND CHANGE OF CONTROL BENEFITS)		
7.1	<p>Subsection 6.1(1) of the 2008 Form (disclosure of all scenarios relating to termination and change of control benefits) One commenter suggests that we require disclosure of the potential consequences of all scenarios relating to termination and changes of control benefits instead of the four standard scenarios.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe a requirement to disclose the potential consequences of all scenarios relating to changes of control or termination would impose an undue burden on companies without necessarily enhancing the value of the disclosure to readers.</p>
7.2	<p>Subsection 6.1(1) of the 2008 Form (additional termination scenarios) One commenter suggests that we change the introduction to subsection 6.1(1) to clarify which termination scenarios need to be addressed. It is common to make distinctions between (i) voluntary termination, (ii) termination without cause or constructive dismissal, (iii) termination with cause and (iv) death.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that the requirement in subsection 6.1(1) of the New Form is clear. If each of these circumstances is a termination scenario contemplated under the employment contract, then disclosure of each circumstance must be provided under this subsection.</p>
7.3	<p>Subsection 6.1(1) of the 2008 Form (no incremental compensation) One commenter suggests that we clarify that companies are not required to quantify disclosure under each of the four scenarios in subsection 6.1(1) of the 2008 Form if a scenario is not applicable.</p>	<p>We added paragraph 6.1(3)(c) of the New Form to clarify that a company is not required to disclose information in respect of a scenario described in subsection 6.1(1) of the New Form if there will be no incremental benefits or payments that are triggered by, or result from, that scenario.</p>
7.4	<p>Subsection 6.1(1) of the 2008 Form (limit disclosure to CEO) One commenter suggests that we only require disclosure of estimated termination payments and benefits for the CEO, with parallel disclosure for the other NEO's required only to the extent the contracts, agreements, plans or arrangements applying</p>	<p>We have not made the suggested change. We do not believe that disclosure of this information for only the CEO with parallel disclosure of materially different contracts, agreements, plans or arrangements concluded with other NEOs would provide sufficient information to allow users to understand a company's compensation</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	to them are in aggregate materially different than the terms of the contract, agreement, plan or arrangement provided to the CEO. Shareholders will be most interested in amounts to be provided to the CEO, as those would likely be the most material amounts.	decisions in this regard.
7.5	<p>Paragraph 6.1(1)(b) of the 2008 Form (incremental payments and benefits) Five commenters suggest that we clarify the meaning of paragraph 6.1(1)(b) of the 2008 Form. Specifically the commenters suggest that we:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarify whether arrangements or plans already disclosed pursuant to Item 5 must be disclosed under section 6.1. • Include in subsection 6.1(1) only any additional pension benefit accruing by virtue of the termination and not the accrued value of the pension benefit already earned by the executive. • Clarify whether a company must report the in-the-money value of the NEO's outstanding options where options accelerate due to a change of control, assuming that the triggering event took place at the end of the last completed financial year. The incremental benefit to the NEO of an acceleration of options is the time value of having the money earlier, net of any lost tax deferral. • Require reporting only the additional payments that are actually triggered by the scenario and exclude payments that are already available or vested. Disclosing all-inclusive payment value that includes already vested rights may have undesired consequence of encouraging executive officers to reduce that amount by exercising certain rights. 	<p>We replaced “provided in each circumstance” with “triggered by, or result from, each circumstance” in paragraph 6.1(1)(b) of the New Form.</p> <p>We also omitted subsection 6.1(4) of the 2008 Form from the New Form and clarified that the circumstances that trigger payments or the provision of other benefits include pension plan benefits in paragraph 6.1(1)(a) of the New Form.</p> <p>We also added guidance in Commentary 3 to section 6.1 of the New Form stating that, generally, there will be no incremental payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, a scenario described in subsection 6.1(1) of the New Form for compensation that has been previously reported in the SCT for the most recently completed financial year or for a financial year before the most recently completed financial year. If the vesting or payout of the previously reported compensation is accelerated, or a performance goal or similar condition in respect of the previously reported compensation is waived, as a result of a scenario described in subsection 6.1(1) of the New Form, the incremental payments, payables, and benefits should include the value of the accelerated benefit or of the waiver of the performance goal or similar condition.</p>
7.6	<p>Subsection 6.1(1) of the 2008 Form (narrative disclosure) One commenter suggests that we include a table for reporting termination payments under various scenarios. Narrative disclosure of the payments may be confusing to readers and tabular presentation would improve transparency.</p>	Companies should present this information in the clearest manner possible. We believe that narrative disclosure is generally best suited to providing the details associated with these matters. However, companies may summarize the information required by section 6.1 of the New Form in tabular format (in addition to the required narrative) if they believe that this will provide more meaningful disclosure.

Item	Summary of comments	CSA response
7.7	<p>Subsection 6.1(2) of the 2008 Form (estimated incremental payments and benefits) One commenter suggests that we harmonize subsection 6.1(2) with paragraph 6.1(1)(b).</p>	We replaced “estimated annual payment and benefits” with “estimated incremental payments, payables, and benefits” in subsection 6.1(2) of the New Form.
7.8	<p>Commentary 1 to section 6.1 of the 2008 Form (exclusion for implied terms under common or civil law) One commenter suggests that we change Commentary 1 relating to the implications of Canadian common law to read that a company is not required to disclose notice for termination without cause or compensation in lieu thereof which are implied as a term of an employment contract under common law and that disclosure is required for severance or termination payments which are addressed in written employment contracts.</p>	We changed Commentary 1 to section 6.1 of the New Form to state: “Subsection (1) does not require the company to disclose notice of termination without cause, or compensation in lieu thereof, which are implied as a term of an employment contract under common law or civil law.”
COMMENTS ON ITEM 7 OF THE 2008 FORM (DIRECTOR COMPENSATION)		
8.1	<p>Section 7.2 of the 2008 Form (narrative discussion) One commenter suggests that we change the language in the last bullet of the Commentary, as it could lead someone to believe that the CD&A requirements in section 2.1 generally apply to directors unless specifically stated.</p>	We have not made the suggested change. We believe that it is clear that the CD&A required by section 2.1 of the New Form does not apply to a director who is not also an NEO. We also believe that it is clear that section 7.2 of the New Form requires a company to describe and explain any factors necessary to understand the director compensation disclosed in section 7.1 of the New Form. The last bullet in the Commentary to section 7.2 of the New Form suggests that the narrative disclosure required by section 7.2 of the New Form may include a discussion of how CD&A disclosure for NEOs would be different in respect of directors.
COMMENTS ON ITEM 9 OF THE 2008 FORM (EFFECTIVE DATE AND REPEAL) - non applicable in Québec, where the 2008 Form did not include item 9, unlike the other jurisdictions		
9.1	<p>Section 9.1 of the 2008 Form (timeline for implementation) Three commenters suggest that we publish the New Form in the third quarter of 2008 in order for companies to prepare, refine and finalize their new disclosures in a manner that is clear and understandable for investors.</p>	<p>The 2007 Proposal was published for comment in March 2007. The 2008 Proposal was republished for comment in February 2008. It was clear, under the February 2008 proposal, that we intended to implement the New Form by December 31, 2008. We do not believe that the New Form is materially different from the 2008 Form.</p> <p>In light of our publication date of September 18, 2008, we believe companies</p>

Item	Summary of comments	CSA response
		have been provided sufficient notice to effectively implement the requirements under the New Form for financial years ended on or after December 31, 2008.

APPENDIX B

Summary of Changes to the 2008 Proposal

The following summarizes the notable changes to the 2008 Proposal reflected in the Amendments.

A. REGULATION 51-102, INCLUDING FORM 51-102F2 AND FORM 51-102F5

In the Regulation to amend Regulation 51-102, we added new section 9.3.1 of Regulation 51-102 to clarify that, subject to Item 8 of Form 51-102F5, a reporting issuer that sends an information circular to a securityholder under paragraph 9.1(2)(a) of Regulation 51-102 must report executive compensation in accordance with the requirements of the New Form. We note that new subsection 9.3.1(1) of Regulation 51-102 only repeats requirements set out in the New Form.

In the Regulation to amend Regulation 51-102, we also clarified the requirements of new section 11.6 of Regulation 51-102. We also note that new subsection 11.6(1) of Regulation 51-102 only repeats requirements set out in the New Form. We also added subsection 11.6(5) of Regulation 51-102 to clarify that section 11.6 of Regulation 51-102 does not apply to an issuer that satisfies securities legislation requirements relating to information circulars, proxies and proxy solicitation under section 4.6 or 5.7 of *Regulation 71-102 respecting Continuous Disclosure and Other Exemptions Relating to Foreign Issuers*.

We also note that neither new section 9.3.1 nor 11.6 of Regulation 51-102 apply to an issuer in respect of a financial year ending before December 31, 2008. However, subject to Item 8 of Form 51-102F5, a reporting issuer that sends an information circular to a securityholder under paragraph 9.1(2)(a) of Regulation 51-102 in respect of a financial year ending before December 31, 2008 must include executive compensation disclosure in that information circular in accordance with the requirements of the Old Form.

B. THE NEW FORM

(a) All compensation to be included

We clarified the requirements in subsection 1.4(1) of the 2008 Form. Paragraph 1.3(1)(a) of the New Form provides that a company must disclose all compensation paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided, directly or indirectly, by the company, or a subsidiary of the company, to each NEO and director, in any capacity. Paragraph 1.3(1)(a) of the New Form also provides that, for greater certainty, this includes all plan and non-plan compensation, direct and indirect pay, remuneration, economic or financial award, reward, benefit, gift or perquisite paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided to the NEO or director for services provided, directly or indirectly, to the company or a subsidiary of the company.

As discussed below, we also added substantially the same language to sections 9.3.1 and 11.6 of Regulation 51-102.

(b) Certain compensation excluded

We clarified the requirements in the definition of “plan” in section 1.3 of the 2008 Form. The definition of “plan” in section 1.2 of the New Form does not include the exclusion for the Canada Pension Plan, similar government plans and group life, health, hospitalization, medical reimbursement and relocation plans that do not discriminate in scope, terms or operation and are generally available to all salaried employees: Rather, paragraph 1.3(1)(b) of the New Form provides that, despite paragraph 1.3(1)(a) of the New Form, a company is not required to disclose, as compensation, contributions paid or payable by the company on behalf of an NEO or of a director, or cash, securities and

similar instruments or other property received by an NEO or by a director, in respect of these plans. Also, paragraph 1.3(1)(c) of the New Form provides that, for greater certainty, the plans described in paragraph 1.3(1)(b) of the New Form include plans that provide for such benefits after retirement.

Under the definition of “plan” in section 1.3 of the 2008 Form, it was unclear that companies are not required to provide executive compensation disclosure in respect of these types of plans.

(c) Termination and change of control benefits in determining if an individual is an NEO

We added subparagraph 1.3(6)(b)(ii) of the New Form to exclude incremental payments, payables, and benefits to an executive officer that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 of the New Form that occurred during the most recently completed financial year.

Including termination and change of control benefits in the calculation to determine who is an NEO would not result in the disclosure of useful information because it may only trigger executive compensation disclosure for an individual for whom such disclosure was not historically required. Moreover, including termination and change of control benefits in the calculation may result in disclosure that would make it more difficult for users to track changes in compensation levels.

(d) Disclosure of payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, a termination or change of control scenario that occurred in the most recently completed financial year

We clarified the requirements in paragraphs 3.1(10)(d) and 3.1(10)(i) of the 2008 Form. Paragraph 3.1(10)(d) of the New Form requires disclosure of incremental payments, payables, and benefits to an NEO that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 of the New Form that occurred before the end of the covered financial year in column (h) of the summary compensation table. Commentary 1 to subsection 3.1(10) of the New Form provides guidance on the meaning of incremental payments, payables, and benefits. Paragraph 3.1(10)(i) of the 2008 Form has been omitted from the New Form. This guidance is substantially similar to the guidance in Commentary 3 to section 6.1 of the New Form, as discussed below.

(e) Exchanged compensation

We clarified the requirements in paragraphs 3.1(2)(b) and 3.1(8)(d) of the 2008 Form. Subsection 3.1(13) of the New Form provides that the compensation an NEO elects to exchange must be reported as compensation in the column appropriate for the form of compensation exchanged.

(f) Market or payout value of share-based awards that have not vested

We clarified the methodology prescribed in subsection 4.1(7) of the 2008 Form for disclosing the market or payout value of share-based awards that have not vested under column (g) of the outstanding share-based awards and option-based awards table. Subsection 4.1(7) of the New Form provides that if the NEO achieved a performance goal or similar condition in a financial year covered by the share-based award that on vesting could provide for a greater than the minimum payout, a company must calculate this value based on the payout expected as a result of the NEO achieving this performance goal or similar condition.

(g) Disclosure of payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, a termination or change of control scenario

We clarified the meaning of incremental payments, payables, and benefits in section 6.1 of the 2008 Form. Paragraph 6.1(1)(b) of the New Form provides that a company must describe, explain, and where appropriate, quantify the estimated incremental payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, each circumstance described in subsection 6.1(1) of the New Form. Commentary 3 to section 6.1 of the New Form provides guidance on the meaning of incremental payments, payables, and benefits. This guidance is substantially similar to the guidance in Commentary 1 to subsection 3.1(10) of the New Form, as discussed above.

(h) Transition

We added paragraph 9.2(1)(b) of the New Form to clarify that the Old Form applies to a company filing executive compensation disclosure in respect of a financial year ending before December 31, 2008. To facilitate the completion of such executive compensation disclosure, we decided not to replace the Old Form until March 31, 2010, by which date we expect all issuers required to file executive compensation disclosure in respect of a financial year ending before December 31, 2008, to have done so. We also added paragraph 9.2(1)(a) of the New Form to clarify that the Old Form does not apply to a company in respect of a financial year ending on or after December 31, 2008.

C. The Old Form

Because the Old Form will be in effect until March 31, 2010, we amended the Old Form to clarify, in the title, that the Old Form only applies to financial years ending before December 31, 2008.

REGULATION TO AMEND REGULATION 51-102 RESPECTING CONTINUOUS DISCLOSURE OBLIGATIONS

Securities Act

(R.S.Q., c. V-1.1, s. 331.1, par. (1), (3), (8), (9), (11), (19), (20) and (34); 2007, c. 15; 2008, c. 7; 2008, c. 24)

1. Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations is amended by replacing the English text of sub-paragraph (a) of paragraph (3) of section 1.1 with the following:

“(a) the first person beneficially owns, or controls or directs, directly or indirectly, securities of the second person carrying votes which, if exercised, would entitle the first person to elect a majority of the directors of the second person, unless that first person holds the voting securities only to secure an obligation.”.

2. The Regulation is amended by inserting the following section after section 9.3:

“9.3.1 Content of Information Circular

(1) Subject to Item 8 of Form 51-102F5, if a reporting issuer sends an information circular to a securityholder under paragraph 9.1(2)(a), the issuer must,

(a) disclose all compensation paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided, directly or indirectly, by the issuer, or a subsidiary of the issuer, to each NEO and director, in any capacity, including, for greater certainty, all plan and non-plan compensation, direct and indirect pay, remuneration, economic or financial award, reward, benefit, gift or perquisite paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided to the NEO or director for services provided, directly or indirectly, to the issuer or a subsidiary of the issuer, and

(b) include detail and discussion of the compensation, and the decision-making process relating to compensation, presented in such a way that it provides a reasonable person, applying reasonable effort, an understanding of

(i) how decisions about NEO and director compensation are made,

(ii) the compensation the board of directors intended the issuer to pay, make payable, award, grant, give or otherwise provide to each NEO and director, and

(iii) how specific NEO and director compensation relates to the overall stewardship and governance of the reporting issuer.

(2) The disclosure required under subsection (1) must be provided for the periods set out in, in accordance with, and subject to any exemptions set out in, Form 51-102F6, which came into force on December 31, 2008.

(3) For the purposes of this section, “NEO” and “plan” have the meaning ascribed to those terms in Form 51-102F6, which came into force on December 31, 2008.

(4) This section does not apply to an issuer in respect of a financial year ending before December 31, 2008.”.

3. Section 10.3 of the Regulation is amended by replacing, in the English text of sub-paragraph (b) of paragraph (1), the words “any person, company or” with the words “any person or”.

4. The Regulation is amended by adding the following section after section 11.5:

“11.6 Executive Compensation Disclosure for Certain Reporting Issuers

(1) A reporting issuer that does not send to its securityholders an information circular that includes the disclosure required by Item 8 of Form 51-102F5 and that does not file an AIF that includes the executive compensation disclosure required by Item 18 of Form 51-102F2 must

(a) disclose all compensation paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided, directly or indirectly, by the issuer, or a subsidiary of the issuer, to each NEO and director, in any capacity, including, for greater certainty, all plan and non-plan compensation, direct and indirect pay, remuneration, economic or financial award, reward, benefit, gift or perquisite paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided to the NEO or director for services provided, directly or indirectly, to the issuer or a subsidiary of the issuer, and

(b) include detail and discussion of the compensation, and the decision-making process relating to compensation, presented in such a way that it provides a reasonable person, applying reasonable effort, an understanding of

(i) how decisions about NEO and director compensation are made,

(ii) the compensation the board of directors intended the issuer to pay, make payable, award, grant, give or otherwise provide to each NEO and director, and

(iii) how specific NEO and director compensation relates to the overall stewardship and governance of the reporting issuer.

(2) The disclosure required under subsection (1) must be provided for the periods set out in, and in accordance with Form 51-102F6, which came into force on December 31, 2008.

(3) The disclosure required under subsection (1) must be filed not later than 140 days after the end of the reporting issuer's most recently completed financial year.

(4) For the purposes of this section, “NEO” and “plan” have the meaning ascribed to those terms in Form 51-102F6, which came into force on December 31, 2008.

(5) This section does not apply to an issuer that satisfies securities legislation requirements relating to information circulars, proxies and proxy solicitation under section 4.6 or 5.7 of Regulation 71-102 respecting Continuous Disclosure and Other Exemptions Relating to Foreign Issuers approved by Minister's Order no. 2005-07 dated May 19, 2005.

(6) This section does not apply to an issuer in respect of a financial year ending before December 31, 2008.”.

5. The Regulation is amended by replacing, in the French text of paragraph 3 of section 12.2, the words “sa divulgation porterait un préjudice grave aux intérêts de l'émetteur assujéti” with the words “sa divulgation serait gravement préjudiciable aux intérêts de l'émetteur assujéti”.

6. The Regulation is amended by deleting, in paragraph 4 of section 13.4, the words “approved by Minister's Order no. 2005-07 dated May 19, 2005”.

7. Form 51-102F2 of the Regulation is amended by replacing, wherever they appear in the French text of section 10.2, the words “exercice” and “exercices” with the words “année” and “années”, respectively.

8. Form 51-102F5 of the Regulation is amended by adding the following sentence at the end of paragraph (c) of Part 1:

“However, you may not incorporate information required to be included in Form 51-102F6 by reference into your information circular.”

9. Form 51-102F6 of the Regulation is amended by replacing the title with the following:

**“FORM 51-102F6
STATEMENT OF EXECUTIVE COMPENSATION
(in respect of financial years ending before December 31, 2008)”**.

10. The Regulation is amended by adding the following Form 51-102F6:

**“FORM 51-102F6
STATEMENT OF EXECUTIVE COMPENSATION
(in respect of financial years ending on or after December 31, 2008)**

ITEM 1 GENERAL PROVISIONS

1.1 Objective

All direct and indirect compensation provided to certain executive officers and directors for, or in connection with, services they have provided to the company or a subsidiary of the company must be disclosed in this form.

The objective of this disclosure is to communicate the compensation the board of directors intended the company to pay, make payable, award, grant, give or otherwise provide to each NEO and director for the financial year. This disclosure will provide insight into executive compensation as a key aspect of the overall stewardship and governance of the company and will help investors understand how decisions about executive compensation are made.

A company's executive compensation disclosure under this form must satisfy this objective.

1.2 Definitions

If a term is used in this form but is not defined in this section, refer to subsection 1.1(1) of the Regulation or to Regulation 14-101 respecting Definitions.

In this form,

“**CEO**” means an individual who acted as chief executive officer of the company, or acted in a similar capacity, for any part of the most recently completed financial year;

“**CFO**” means an individual who acted as chief financial officer of the company, or acted in a similar capacity, for any part of the most recently completed financial year;

“**closing market price**” means the price at which the company's security was last sold, on the applicable date,

(a) in the security's principal marketplace in Canada, or

(b) if the security is not listed or quoted on a marketplace in Canada, in the security's principal marketplace;

“company” includes other types of business organizations such as partnerships, trusts and other unincorporated business entities;

“equity incentive plan” means an incentive plan, or portion of an incentive plan, under which awards are granted and that falls within the scope of Section 3870 of the Handbook;

“external management company” includes a subsidiary, affiliate or associate of the external management company;

“grant date” means a date determined for financial statement reporting purposes under Section 3870 of the Handbook;

“incentive plan” means any plan providing compensation that depends on achieving certain performance goals, or similar conditions within a specified period;

“incentive plan award” means compensation awarded, earned, paid, or payable under an incentive plan;

“NEO” or **“named executive officer”** means each of the following individuals:

(a) a CEO;

(b) a CFO;

(c) each of the three most highly compensated executive officers, or the three most highly compensated individuals acting in a similar capacity, other than the CEO and CFO, at the end of the most recently completed financial year whose total compensation was, individually, more than \$150,000, as determined in accordance with subsection 1.3(6), for that financial year; and

(d) each individual who would be an NEO under paragraph (c) but for the fact that the individual was neither an executive officer of the company, nor acting in a similar capacity, at the end of that financial year;

“non-equity incentive plan” means an incentive plan or portion of an incentive plan that is not an equity incentive plan;

“option-based award” means an award under an equity incentive plan of options, including, for greater certainty, share options, share appreciation rights, and similar instruments that have option-like features;

“plan” includes any plan, contract, authorization, or arrangement, whether or not set out in any formal document, where cash, securities, similar instruments or any other property may be received, whether for one or more persons;

“replacement grant” means an option that a reasonable person would consider to be granted in relation to a prior or potential cancellation of an option;

“repricing” means, in relation to an option, adjusting or amending the exercise or base price of the option, but excludes any adjustment or amendment that equally affects all holders of the class of securities underlying the option and occurs through the operation of a formula or mechanism in, or applicable to, the option;

“share-based award” means an award under an equity incentive plan of equity-based instruments that do not have option-like features, including, for greater certainty, common shares, restricted shares, restricted share units, deferred share units, phantom shares, phantom share units, common share equivalent units and stock.

1.3 Preparing the form

(1) All compensation to be included

(a) When completing this form, the company must disclose all compensation paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided, directly or indirectly, by the company, or a subsidiary of the company, to each NEO and director, in any capacity, including, for greater certainty, all plan and non-plan compensation, direct and indirect pay, remuneration, economic or financial award, reward, benefit, gift or perquisite paid, payable awarded, granted, given, or otherwise provided to the NEO or director for services provided, directly or indirectly, to the company or a subsidiary of the company.

(b) Despite paragraph (a), in respect of the Canada Pension Plan, similar government plans, and group life, health, hospitalization, medical reimbursement and relocation plans that do not discriminate in scope, terms or operation and are generally available to all salaried employees, the company is not required to disclose as compensation

(i) any contributions or premiums paid or payable by the company on behalf of an NEO, or of a director, under these plans, and

(ii) any cash, securities, similar instruments or any other property received by an NEO, or by a director, under these plans.

(c) For greater certainty, the plans described in paragraph (b) include plans that provide for such benefits after retirement.

(d) If an item of compensation is not specifically mentioned or described in this form, it is to be disclosed in column (h) ("All other compensation") of the summary compensation table in section 3.1.

(2) Departures from format

Although the required disclosure must be made in accordance with this form, the disclosure may

(a) omit a table, column of a table, or other prescribed information, if it does not apply, and

(b) add tables, columns, and other information, if necessary to satisfy the objective in section 1.1.

(3) Information for full financial year

If an NEO acted in that capacity for the company during part of the financial year for which disclosure is required in the summary compensation table, provide details of all of the compensation that the NEO received from the company for that financial year. This includes compensation the NEO earned in any other position with the company during the financial year.

Do not annualize compensation in a table for any part of a year when an NEO was not in the service of the company. Annualized compensation may be disclosed in a footnote.

(4) External management companies

(a) If one or more individuals acting as an NEO of the company are not employees of the company, disclose the names of those individuals.

(b) If an external management company employs or retains one or more individuals acting as NEOs or directors of the company and the company has entered into an understanding, arrangement or agreement with the external management company to provide executive management services to the company directly or indirectly, disclose any compensation that:

(i) the company paid directly to an individual employed, or retained by the external management company, who is acting as an NEO or director of the company; and

(ii) the external management company paid to the individual that is attributable to the services they provided to the company directly or indirectly.

(c) If an external management company provides the company's executive management services and provides executive management services to another company, disclose:

(i) the portion of the compensation paid to the individual acting as an NEO or director that the external management company attributes to services the external management company provided to the company; or

(ii) the entire compensation the external management company paid to the individual acting as an NEO or director. If the management company allocates the compensation paid to an NEO or director, disclose the basis or methodology used to allocate this compensation.

Commentary

An NEO may be employed by an external management company and provide services to the company under an understanding, arrangement or agreement. In this case, references in this form to the CEO or CFO are references to the individuals who performed similar functions to that of the CEO or CFO. They are generally the same individuals who signed and filed annual and interim certificates to comply with Regulation 52-109 respecting Certification of Disclosure in Issuers' Annual and Interim Filings.

(5) Director and NEO compensation

Disclose any compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to each director and NEO, in any capacity with respect to the company. Compensation to directors and NEOs must include all compensation from the company and its subsidiaries.

Disclose any compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to, an NEO, or director, in any capacity with respect to the company, by another person or company.

(6) Determining if an individual is an NEO

For the purpose of calculating total compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to an individual under paragraph (c) of the definition of NEO,

(a) use the total compensation that would be reported under column (i) of the summary compensation table required by section 3.1 for each executive officer, as if that executive officer were an NEO for the company's most recently completed financial year, and

(b) exclude from the calculation,

(i) any compensation that would be reported under column (g) of the summary compensation table required by section 3.1,

(ii) any incremental payments, payables, and benefits to an executive officer that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 that occurred during the most recently completed financial year, and

(iii) any cash compensation that relates to foreign assignments that is specifically intended to offset the impact of a higher cost of living in the foreign location, and is not otherwise related to the duties the executive officer performs for the company.

Commentary

The \$150,000 threshold in paragraph (c) of the definition of NEO only applies when determining who is an NEO in a company's most recently completed financial year. If an individual is an NEO in the most recently completed financial year, disclosure of compensation in prior years must be provided if otherwise required by this form even if total compensation in a prior year is less than \$150,000 in that year.

(7) Compensation to associates

Disclose any awards, earnings, payments, or payables to an associate of an NEO, or of a director, as a result of compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to the NEO or the director, in any capacity with respect to the company.

(8) New reporting issuers

(a) Subject to paragraph (b) and subsection 3.1(1), disclose information in the summary compensation table for the three most recently completed financial years since the company became a reporting issuer.

(b) Do not provide information for a completed financial year if the company was not a reporting issuer for any part of that financial year, unless the company became a reporting issuer as a result of a restructuring transaction.

(c) If the company was not a reporting issuer at any time during the most recently completed financial year and the company is completing the form because it is preparing a prospectus, discuss all significant elements of the compensation to be awarded to, earned by, paid to, or payable to NEOs of the company once it becomes a reporting issuer, to the extent this compensation has been determined.

Commentary

1. *Unless otherwise specified, information required to be disclosed under this form may be prepared in accordance with the accounting principles the company uses to prepare its financial statements, as permitted by Regulation 52-107, or the Handbook.*

2. *The definition of "director" under securities legislation includes an individual who acts in a capacity similar to that of a director.*

ITEM 2 COMPENSATION DISCUSSION AND ANALYSIS

2.1 Compensation discussion and analysis

(1) Describe and explain all significant elements of compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to NEOs for the most recently completed financial year. Include the following:

- (a) the objectives of any compensation program or strategy;

- (b) what the compensation program is designed to reward;
- (c) each element of compensation;
- (d) why the company chooses to pay each element;
- (e) how the company determines the amount (and, where applicable, the formula) for each element; and
- (f) how each element of compensation and the company's decisions about that element fit into the company's overall compensation objectives and affect decisions about other elements.

(2) If applicable, describe any new actions, decisions or policies that were made after the end of the most recently completed financial year that could affect a reasonable person's understanding of an NEO's compensation for the most recently completed financial year.

(3) If applicable, clearly state the benchmark and explain its components, including the companies included in the benchmark group and the selection criteria.

(4) If applicable, disclose performance goals or similar conditions that are based on objective, identifiable measures, such as the company's share price or earnings per share. If performance goals or similar conditions are subjective, the company may describe the performance goal or similar condition without providing specific measures.

The company is not required to disclose performance goals or similar conditions in respect of specific quantitative or qualitative performance-related factors if a reasonable person would consider that disclosing them would seriously prejudice the company's interests. Companies do not qualify for this exemption if they have publicly disclosed the performance goals or similar conditions.

If the company does not disclose specific performance goals or similar conditions, state what percentage of the NEO's total compensation relates to this undisclosed information and how difficult it could be for the NEO, or how likely it will be for the company, to achieve the undisclosed performance goal or similar condition.

If the company discloses performance goals or similar conditions that are non-GAAP financial measures, explain how the company calculates these performance goals or similar conditions from its financial statements.

Commentary

1. *The information disclosed under section 2.1 will depend on the facts. Provide enough analysis to allow a reasonable person, applying reasonable effort, to understand the disclosure elsewhere in this form. Describe the significant principles underlying policies and explain the decisions relating to compensation provided to an NEO. Disclosure that merely describes the process for determining compensation or compensation already awarded, earned, paid, or payable is not adequate. The information contained in this section should give readers a sense of how compensation is tied to the NEO's performance. Avoid boilerplate language.*

2. *If the company's process for determining executive compensation is very simple, for example, the company relies solely on board discussion without any formal objectives, criteria and analysis, then make this clear in the discussion.*

3. *The following are examples of items that will usually be significant elements of disclosure concerning compensation:*

- *contractual or non-contractual arrangements, plans, process changes or any other matters that might cause the amounts disclosed for the most recently completed financial year to be misleading if used as an indicator of expected compensation levels in future periods;*

- *the process for determining prerequisites and personal benefits;*

- *policies and decisions about the adjustment or recovery of awards, earnings, payments, or payables if the performance goal or similar condition on which they are based are restated or adjusted to reduce the award, earning, payment, or payable;*

- *the basis for selecting events that trigger payment for any arrangement that provides for payment at, following or in connection with any termination or change of control;*

- *whether the company used any benchmarking in determining compensation or any element of compensation;*

- *any waiver or change to any specified performance goal or similar condition to payout for any amount, including whether the waiver or change applied to one or more specified NEOs or to all compensation subject to the performance goal or similar condition;*

- *the role of executive officers in determining executive compensation; and*

- *performance goals or similar conditions in respect of specific quantitative or qualitative performance-related factors for NEOs.*

2.2 Performance graph

(a) This section does not apply to

(i) venture issuers,

(ii) companies that have distributed only debt securities or non-convertible, non-participating preferred securities to the public, and

(iii) companies that were not reporting issuers in any jurisdiction in Canada for at least 12 calendar months before the end of their most recently completed financial year, other than companies that became new reporting issuers as a result of a restructuring transaction.

(b) Provide a line graph showing the company's cumulative total shareholder return over the five most recently completed financial years. Assume that \$100 was invested on the first day of the five-year period. If the company has been a reporting issuer for less than five years, use the period that the company has been a reporting issuer.

Compare this to the cumulative total return of at least one broad equity market index that, to a reasonable person, would be an appropriate reference point for the company's return. If the company is included in the S&P/TSX Composite Total Return Index, use that index. In all cases, assume that dividends are reinvested.

Discuss how the trend shown by this graph compares to the trend in the company's compensation to executive officers reported under this form over the same period.

Commentary

For section 2.2, companies may also include other relevant performance goals or similar conditions.

2.3 Option-based awards

Describe the process the company uses to grant option-based awards to executive officers. Include the role of the compensation committee and executive officers in setting or amending any equity incentive plan under which an option-based award is granted. State whether previous grants of option-based awards are taken into account when considering new grants.

ITEM 3 SUMMARY COMPENSATION TABLE**3.1 Summary compensation table**

(1) For each NEO in the most recently completed financial year, complete this table for each of the company's three most recently completed financial years that end on or after December 31, 2008.

Name and principal position (a)	Year (b)	Salary (\$) (c)	Share-based awards (\$) (d)	Option-based awards (\$) (e)	Non-equity incentive plan compensation (\$) (f)	Pension value (\$) (g)	All other compensation (\$) (h)	Total compensation (\$) (i)
					Annual incentive plans (f1)	Long-term incentive plans (f2)		
CEO	_____ _____							
CFO	_____ _____							
A	_____ _____							
B	_____ _____							
C	_____ _____							

Commentary

Under subsection (1), a company is not required to disclose comparative period disclosure in accordance with the requirements of either Form 51-102F6, which came into force on March 30, 2004, as amended, or this form, in respect of a financial year ending before December 31, 2008.

(2) In column (c), include the dollar value of cash and non-cash base salary an NEO earned during a financial year covered in the table (a covered financial year). If the company cannot calculate the amount of salary earned in a financial year, disclose this in a footnote, along with the reason why it cannot be determined. Restate the salary figure the next time the company prepares this form, and explain what portion of the restated figure represents an amount that the company could not previously calculate.

(3) In column (d), disclose the dollar amount based on the grant date fair value of the award for a covered financial year.

(4) In column (e), disclose the dollar amount based on the grant date fair value of the award for a covered financial year. Include option-based awards both with or without tandem share appreciation rights.

(5) For an award disclosed in column (d) or (e), in a footnote to the table or in a narrative after the table,

(a) if the grant date fair value is different from the fair value determined in accordance with Section 3870 of the Handbook (accounting fair value), state the amount of the difference and explain the difference, and

(b) describe the methodology used to calculate the grant date fair value, disclose the key assumptions and estimates used for each calculation, and explain why the company chose that methodology.

Commentary

1. *This commentary applies to subsections (3), (4) and (5).*

2. *The value disclosed in columns (d) and (e) of the summary compensation table should reflect what the board of directors intended to award or pay as compensation (grant date fair value) as set out in comment 3, below.*

3. *While compensation practices vary, there are generally two approaches that boards of directors use when setting compensation. A board of directors may decide the value in securities of the company it intends to award or pay as compensation. Alternatively, a board of directors may decide the portion of the potential ownership of the company it intends to transfer as compensation. A fair value ascribed to the award will normally result from these approaches.*

A company may calculate this value either in accordance with a valuation methodology identified in Section 3870 of the Handbook or in accordance with another methodology set out in comment 5 below.

4. *In some cases, the grant date fair value disclosed in columns (d) and (e) may differ from the accounting fair value. For financial statement purposes, the accounting fair value amount is amortized over the service period to obtain an accounting cost (accounting compensation expense), adjusted at year end as required.*

5. *While the most commonly used methodologies for calculating the value of most types of awards are the Black-Scholes-Merton model and the binomial lattice model, companies may choose to use another valuation methodology if it produces a more meaningful and reasonable estimate of fair value.*

6. *The summary compensation table requires disclosure of an amount even if the accounting compensation expense is zero. The amount disclosed in the table should reflect the grant date fair value following the principles described under comments 2 and 3, above.*

7. *Column (d) includes common shares, restricted shares, restricted share units, deferred share units, phantom shares, phantom share units, common share equivalent units, stock, and similar instruments that do not have option-like features.*

(6) In column (e), include the incremental fair value if, at any time during the covered financial year, the company has adjusted, amended, cancelled, replaced or significantly modified the exercise price of options previously awarded to, earned by, paid to, or payable to, an NEO. The repricing or modification date must be determined in

accordance with section 3870 of the Handbook. The methodology used to calculate the incremental fair value must be the same methodology used to calculate the initial grant.

This requirement does not apply to any repricing that equally affects all holders of the class of securities underlying the options and that occurs through a pre-existing formula or mechanism in the plan or award that results in the periodic adjustment of the option exercise or base price, an antidilution provision in a plan or award, or a recapitalization or similar transaction.

(7) Include a footnote to the table quantifying the incremental fair value of any adjusted, amended, cancelled, replaced or significantly modified options that are included in the table.

(8) In column (f), include the dollar value of all amounts earned for services performed during the covered financial year that are related to awards under non-equity incentive plans and all earnings on any such outstanding awards.

(a) If the relevant performance goal or similar condition was satisfied during a covered financial year (including for a single year in a plan with a multi-year performance goal or similar condition), report the amounts earned for that financial year, even if they are payable at a later date. The company is not required to report these amounts again in the summary compensation table when they are actually paid to an NEO.

(b) Include a footnote describing and quantifying all amounts earned on non-equity incentive plan compensation, whether they were paid during the financial year, were payable but deferred at the election of an NEO, or are payable by their terms at a later date.

(c) Include any discretionary cash awards, earnings, payments, or payables that were not based on pre-determined performance goals or similar conditions that were communicated to an NEO. Report any performance-based plan awards that include pre-determined performance goals or similar conditions in column (f).

(d) In column (f1), include annual non-equity incentive plan compensation, such as bonuses and discretionary amounts. For column (f1), annual non-equity incentive plan compensation relates only to a single financial year. In column (f2), include all non-equity incentive plan compensation related to a period longer than one year.

(9) In column (g), include all compensation relating to defined benefit or defined contribution plans. These include service costs and other compensatory items such as plan changes and earnings that are different from the estimated earnings for defined benefit plans and above-market earnings for defined contribution plans.

This disclosure relates to all plans that provide for the payment of pension plan benefits. Use the same amounts included in column (e) of the defined benefit plan table required by Item 5 for the covered financial year and the amounts included in column (c) of the defined contribution plan table as required by Item 5 for the covered financial year.

(10) In column (h), include all other compensation not reported in any other column of this table. Column (h) must include, but is not limited to:

(a) perquisites, including property or other personal benefits provided to an NEO that are not generally available to all employees, and that in aggregate are worth \$50,000 or more, or are worth 10% or more of an NEO's total salary for the financial year. Value these items on the basis of the aggregate incremental cost to the company and its subsidiaries. Describe in a footnote the methodology used for computing the aggregate incremental cost to the company.

State the type and amount of each perquisite the value of which exceeds 25% of the total value of perquisites reported for an NEO in a footnote to the table. Provide the footnote information for the most recently completed financial year only;

(b) other post-retirement benefits such as health insurance or life insurance after retirement;

(c) all "gross-ups" or other amounts reimbursed during the covered financial year for the payment of taxes;

(d) the incremental payments, payables, and benefits to an NEO that are triggered by, or result from, a scenario listed in section 6.1 that occurred before the end of the covered financial year;

(e) the dollar value of any insurance premiums paid or payable by, or on behalf of, the company during the covered financial year for personal insurance for an NEO if the estate of the NEO is the beneficiary;

(f) the dollar value of any dividends or other earnings paid or payable on share-based or option-based awards that were not factored into the grant date fair value required to be reported in columns (d) and (e);

(g) any compensation cost for any security that the NEO bought from the company or its subsidiaries at a discount from the market price of the security (through deferral of salary, bonus or otherwise). Calculate this cost at the date of purchase and in accordance with Section 3870 of the Handbook; and

(h) above-market or preferential earnings on compensation that is deferred on a basis that is not tax exempt other than for defined contribution plans covered in the defined contribution plan table in Item 5. Above-market or preferential applies to non-registered plans and means a rate greater than the rate ordinarily paid by the company or its subsidiary on securities or other obligations having the same or similar features issued to third parties.

Commentary

1. *Generally, there will be no incremental payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, a scenario described in section 6.1 that occurred before the end of a covered financial year for compensation that has been reported in the summary compensation table for the most recently completed financial year or for a financial year before the most recently completed financial year.*

If the vesting or payout of the previously reported compensation is accelerated, or a performance goal or similar condition in respect of the previously reported compensation is waived, as a result of a scenario described in section 6.1, the incremental payments, payables, and benefits should include the value of the accelerated benefit or of the waiver of the performance goal or similar condition.

2. *Generally, an item is not a perquisite if it is integrally and directly related to the performance of an executive officer's duties. If something is necessary for a person to do his or her job, it is integrally and directly related to the job and is not a perquisite, even if it also provides some amount of personal benefit.*

If the company concludes that an item is not integrally and directly related to performing the job, it may still be a perquisite if the item provides an NEO with any direct or indirect personal benefit. If it does provide a personal benefit, the item is a perquisite, whether or not it is provided for a business reason or for the company's convenience, unless it is generally available on a non-discriminatory basis to all employees.

Companies must conduct their own analysis of whether a particular item is a perquisite. The following are examples of things that are often considered perquisites or personal benefits. This list is not exhaustive:

- *Cars, car lease and car allowance;*
- *Corporate aircraft or personal travel financed by the company;*
- *Jewellery;*
- *Clothing;*
- *Artwork ;*
- *Housekeeping services;*
- *Club membership;*
- *Theatre tickets;*
- *Financial assistance to provide education to children of executive officers;*
- *Parking;*
- *Personal financial or tax advice;*
- *Security at personal residence or during personal travel; and*
- *Reimbursements of taxes owed with respect to perquisites or other personal benefit.*

(11) In column (i), include the dollar value of total compensation for the covered financial year. For each NEO, this is the sum of the amounts reported in columns (c) through (h).

(12) Any deferred amounts must be included in the appropriate column for the covered financial year in which they are earned.

(13) If an NEO elected to exchange any compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to the NEO in a covered financial year under a program that allows the NEO to receive awards, earnings, payments, or payables in another form, the compensation the NEO elected to exchange must be reported as compensation in the column appropriate for the form of compensation exchanged: Do not report it in the form in which it was or will be received by the NEO. State in a footnote the form of awards, earnings, payments, or payables substituted for the compensation the NEO elected to exchange.

3.2 Narrative discussion

Describe and explain any significant factors necessary to understand the information disclosed in the summary compensation table required by section 3.1.

Commentary

The significant factors described in section 3.2 will vary depending on the circumstances of each award but may include:

- *the significant terms of each NEO's employment agreement or arrangement;*
- *any repricing or other significant changes to the terms of any share-based or option-based award program during the most recently completed financial year; and*
- *the significant terms of any award reported in the summary compensation table, including a general description of the formula or criterion to be applied in determining the amounts payable and the vesting schedule. For example, if dividends will be paid on shares, state this, the applicable dividend rate and whether that rate is preferential.*

3.3 Currencies

Report amounts in this form using the same currency that the company uses in its financial statements. If compensation awarded to, earned by, paid to, or payable to an NEO was in a currency other than the reporting currency, state in a footnote the currency in which compensation was awarded, earned, paid, or payable, disclose the translation rate and describe the methodology used to translate the compensation into the reporting currency.

3.4 Officers who also act as directors

If an NEO is also a director who receives compensation for services as a director, include that compensation in the summary compensation table and include a footnote explaining which amounts relate to the director role. Do not provide disclosure for that NEO under Item 7.

ITEM 4 INCENTIVE PLAN AWARDS

4.1 Outstanding share-based awards and option-based awards

(1) Complete this table for each NEO for all awards outstanding at the end of the most recently completed financial year. This includes awards granted before the most recently completed financial year. For all awards in this table, disclose the awards that have been transferred at other than fair market value.

Name	Option-based Awards				Share-based Awards	
	Number of securities underlying unexercised options (#)	Option exercise price (\$)	Option expiration date	Value of unexercised in-the-money options (\$)	Number of shares or units of shares that have not vested (#)	Market or payout value of share-based awards that have not vested (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
CEO						
CFO						
A						
B						
C						

(2) In column (b), for each award, disclose the number of securities underlying unexercised options.

(3) In column (c), disclose the exercise or base price for each option under each award reported in column (b).

(4) In column (d), disclose the expiration date for each option under each award reported in column (b).

(5) In column (e), disclose the aggregate dollar amount of in-the-money unexercised options held at the end of the year. Calculate this amount based on the difference between the market value of the securities underlying the instruments at the end of the year, and the exercise or base price of the option.

(6) In column (f), disclose the total number of shares or units that have not vested.

(7) In column (g), disclose the aggregate market value or payout value of share-based awards that have not vested.

If the share-based award provides only for a single payout on vesting, calculate this value based on that payout.

If the share-based award provides for different payouts depending on the achievement of different performance goals or similar conditions, calculate this value based on the minimum payout. However, if the NEO achieved a performance goal or similar condition in a financial year covered by the share-based award that on vesting could provide for a payout greater than the minimum payout, calculate this value based on the payout expected as a result of the NEO achieving this performance goal or similar condition.

4.2 Incentive plan awards – value vested or earned during the year

(1) Complete this table for each NEO for the most recently completed financial year.

Name	Option-based awards – Value vested during the year (\$)	Share-based awards – Value vested during the year (\$)	Non-equity incentive plan compensation – Value earned during the year (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)
CEO			
CFO			
A			
B			
C			

(2) In column (b), disclose the aggregate dollar value that would have been realized if the options under the option-based award had been exercised on the vesting date. Compute the dollar value that would have been realized by determining the difference between the market price of the underlying securities at exercise and the exercise or base price of the options under the option-based award on the vesting date. Do not include the value of any related payment or other consideration provided (or to be provided) by the company to or on behalf of an NEO.

(3) In column (c), disclose the aggregate dollar value realized upon vesting of share-based awards. Compute the dollar value realized by multiplying the number of shares or units by the market value of the underlying shares on the vesting date. For any amount realized upon vesting for which receipt has been deferred, include a footnote that states the amount and the terms of the deferral.

4.3 Narrative discussion

Describe and explain the significant terms of all plan-based awards, including non-equity incentive plan awards, issued or vested, or under which options have been exercised, during the year, or outstanding at the year end, to the extent not already discussed under sections 2.1, 2.3 and 3.2. The company may aggregate information for different awards, if separate disclosure of each award is not necessary to communicate their significant terms.

Commentary

The items included in the narrative required by section 4.3 will vary depending on the terms of each plan, but may include:

- the number of securities underlying each award or received on vesting or exercise;
- general descriptions of formulae or criteria that are used to determine amounts payable;
- exercise prices and expiry dates;
- dividend rates on share-based awards;
- whether awards are vested or unvested;
- performance goals or similar conditions, or other significant conditions;
- information on estimated future payouts for non-equity incentive plan awards (performance goals or similar conditions and maximum amounts); and
- the closing market price on the grant date, if the exercise or base price is less than the closing market price of the underlying security on the grant date.

ITEM 5 PENSION PLAN BENEFITS

5.1 Defined benefit plans table

(1) Complete this table for all pension plans that provide for payments or benefits at, following, or in connection with retirement, excluding defined contribution plans. For all disclosure in this table, use the same assumptions and methods used for financial statement reporting purposes under the accounting principles used to prepare the company's financial statements, as permitted by Regulation 52-107.

Name (a)	Number of years credited service (#) (b)	Annual benefits payable (\$) (c)		Accrued obligation at start of year (\$) (d)	Compensatory change (\$) (e)	Non-compensatory change (\$) (f)	Accrued obligation at year end (\$) (g)
		At year end (c1)	At age 65 (c2)				
		CEO					
CFO							
A							
B							
C							

(2) In columns (b) and (c), the disclosure must be as of the end of the company's most recently completed financial year. In columns (d) through (g), the disclosure must be as of the plan measurement date used in the company's audited financial statements for the most recently completed financial year.

(3) In column (b), disclose the number of years of service credited to an NEO under the plan. If the number of years of credited service in any plan is different from the NEO's number of actual years of service with the company, include a footnote that states the amount of the difference and any resulting benefit augmentation, such as the number of additional years the NEO received.

(4) In column (c), disclose

(a) the annual lifetime benefit payable at the end of the most recently completed financial year in column (c1) based on years of credited service reported in column (b) and actual pensionable earnings as at the end of the most recently completed financial year, and

(b) the annual lifetime benefit payable at age 65 in column (c2) based on years of credited service as of age 65 and actual pensionable earnings through the end of the most recently completed financial year, as per column (c1).

(5) In column (d), disclose the accrued obligation at the start of the most recently completed financial year.

(6) In column (e), disclose the compensatory change in the accrued obligation for the most recently completed financial year. This includes service cost net of employee contributions plus plan changes and differences between actual and estimated earnings, and any additional changes that have retroactive impact, including, for greater certainty, a change in valuation assumptions as a consequence of an amendment to benefit terms.

Disclose the valuation method and all significant assumptions the company applied in quantifying the accrued obligation at the end of the most recently completed financial year. The company may satisfy all or part of this disclosure by referring to the disclosure of assumptions in its financial statements, footnotes to the financial statements or discussion in its management's discussion and analysis.

(7) In column (f), disclose the non-compensatory changes in the accrued obligation for the company's most recently completed financial year. Include all items that are not compensatory, such as changes in assumptions other than those already included in column (e) because they were made as a consequence of an amendment to benefit terms, employee contributions and interest on the accrued obligation at the start of the year.

(8) In column (g), disclose the accrued obligation at the end of the most recently completed financial year.

5.2 Defined contribution plans table

(1) Complete this table for all pension plans that provide for payments or benefits at, following or in connection with retirement, excluding defined benefit plans. For all disclosure in this table, use the same assumptions and methods used for financial statement reporting purposes under the accounting principles used to prepare the company's financial statements, as permitted by Regulation 52-107.

Name	Accumulated value at start of year (\$)	Compensatory (\$)	Non-compensatory (\$)	Accumulated value at year end (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
CEO				
CFO				
A				
B				
C				

(2) In column (c), disclose the employer contribution and above-market or preferential earnings credited on employer and employee contributions. Above-market or

preferential earnings applies to non-registered plans and means a rate greater than the rate ordinarily paid by the company or its subsidiary on securities or other obligations having the same or similar features issued to third parties.

(3) In column (d), disclose the non-compensatory amount, including employee contributions and regular investment earnings on employer and employee contributions. Regular investment earnings means all investment earnings in registered defined contribution plans and earnings that are not above market or preferential in other defined contribution plans.

(4) In column (e), disclose the accumulated value at the end of the most recently completed financial year.

Commentary

For pension plans that provide the maximum of: (i) the value of a defined benefit pension; and (ii) the accumulated value of a defined contribution pension, companies should disclose the global value of the pension plan in the defined benefit plans table under section 5.1.

For pension plans that provide the sum of a defined benefit component and a defined contribution component, companies should disclose the respective components of the pension plan. The defined benefit component should be disclosed in the defined benefit plans table under section 5.1 and the defined contribution component should be disclosed in the defined contribution plans table under section 5.2.

5.3 Narrative discussion

Describe and explain for each retirement plan in which an NEO participates, any significant factors necessary to understand the information disclosed in the defined benefit plan table in section 5.1 and the defined contribution plan table in section 5.2.

Commentary

Significant factors described in the narrative required by section 5.3 will vary, but may include:

- *the significant terms and conditions of payments and benefits available under the plan, including the plan's normal and early retirement payment, benefit formula, contribution formula, calculation of interest credited under the defined contribution plan and eligibility standards;*
- *provisions for early retirement, if applicable, including the name of the NEO and the plan, the early retirement payment and benefit formula and eligibility standards. Early retirement means retirement before the normal retirement age as defined in the plan or otherwise available under the plan;*
- *the specific elements of compensation (e.g., salary, bonus) included in applying the payment and benefit formula. If a company provides this information, identify each element separately; and*
- *company policies on topics such as granting extra years of credited service, including an explanation of who these arrangements relate to and why they are considered appropriate.*

5.4 Deferred compensation plans

Describe the significant terms of any deferred compensation plan relating to each NEO, including:

- (a) the types of compensation that can be deferred and any limitations on the extent to which deferral is permitted (by percentage of compensation or otherwise);
- (b) significant terms of payouts, withdrawals and other distributions; and
- (c) measures for calculating interest or other earnings, how and when these measures may be changed, and whether an NEO or the company chose these measures. Quantify these measures wherever possible.

ITEM 6 TERMINATION AND CHANGE OF CONTROL BENEFITS

6.1 Termination and change of control benefits

(1) For each contract, agreement, plan or arrangement that provides for payments to an NEO at, following or in connection with any termination (whether voluntary, involuntary or constructive), resignation, retirement, a change in control of the company or a change in an NEO's responsibilities, describe, explain, and where appropriate, quantify the following items:

- (a) the circumstances that trigger payments or the provision of other benefits, including perquisites and pension plan benefits;
- (b) the estimated incremental payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, each circumstance, including timing, duration and who provides the payments and benefits;
- (c) how the payment and benefit levels are determined under the various circumstances that trigger payments or provision of benefits;
- (d) any significant conditions or obligations that apply to receiving payments or benefits. This includes but is not limited to, non-compete, non-solicitation, non-disparagement or confidentiality agreements. Include the term of these agreements and provisions for waiver or breach; and
- (e) any other significant factors for each written contract, agreement, plan or arrangement.

(2) Disclose the estimated incremental payments, payables, and benefits even if it is uncertain what amounts might be paid in given circumstances under the various plans and arrangements, assuming that the triggering event took place on the last business day of the company's most recently completed financial year. For valuing share-based awards or option-based awards, use the closing market price of the company's securities on that date.

If the company is unsure about the provision or amount of payments or benefits, make a reasonable estimate (or a reasonable estimate of the range of amounts) and disclose the significant assumptions underlying these estimates.

(3) Despite subsection (1), the company is not required to disclose the following:

- (a) Perquisites and other personal benefits if the aggregate of this compensation is less than \$50,000. State the individual perquisites and personal benefits as required by paragraph 3.1(10)(a).
- (b) Information about possible termination scenarios for an NEO whose employment terminated in the past year. The company must only disclose the consequences of the actual termination.

(c) Information in respect of a scenario described in subsection (1) if there will be no incremental payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, that scenario.

Commentary

1. Subsection (1) does not require the company to disclose notice of termination without cause, or compensation in lieu thereof, which are implied as a term of an employment contract under common law or civil law.

2. Item 6 applies to changes of control regardless of whether the change of control results in termination of employment.

3. Generally, there will be no incremental payments, payables, and benefits that are triggered by, or result from, a scenario described in subsection (1) for compensation that has been reported in the summary compensation table for the most recently completed financial year or for a financial year before the most recently completed financial year.

If the vesting or payout of the previously reported compensation is accelerated, or a performance goal or similar condition in respect of the previously reported compensation is waived, as a result of a scenario described in subsection (1), the incremental payments, payables, and benefits should include the value of the accelerated benefit or of the waiver of the performance goal or similar condition.

ITEM 7 – DIRECTOR COMPENSATION

7.1 Director compensation table

(1) Complete this table for all amounts of compensation provided to the directors for the company's most recently completed financial year.

Name	Fees earned (\$)	Share-based awards (\$)	Option-based awards (\$)	Non-equity incentive plan compensation (\$)	Pension value (\$)	All other compensation (\$)	Total (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
A							
B							
C							
D							
E							

(2) All forms of compensation must be included in this table.

(3) Complete each column in the manner required for the corresponding column in the summary compensation table in section 3.1, in accordance with the requirements of Item 3, as supplemented by the commentary to Item 3, except as follows:

(a) In column (a), do not include a director who is also an NEO if his or her compensation for service as a director is fully reflected in the summary compensation table and elsewhere in this form. If an NEO is also a director who receives compensation for his or her services as a director, reflect the director compensation in the summary compensation table required by section 3.1 and provide a footnote to this table indicating that the relevant disclosure has been provided under section 3.4.

(b) In column (b), include all fees awarded, earned, paid, or payable in cash for services as a director, including annual retainer fees, committee, chair, and meeting fees.

(c) In column (g), include all compensation paid, payable, awarded, granted, given, or otherwise provided, directly or indirectly, by the company, or a subsidiary of the company, to a director in any capacity, under any other arrangement. This includes, for greater certainty, all plan and non-plan compensation, direct and indirect pay, remuneration, economic or financial award, reward, benefit, gift or perquisite paid, payable awarded, granted, given, or otherwise provided to the director for services provided, directly or indirectly, to the company or a subsidiary of the company. In a footnote to the table, disclose these amounts and describe the nature of the services provided by the director that are associated with these amounts.

(d) In column (g), include programs where the company agrees to make donations to one or more charitable institutions in a director's name, payable currently or upon a designated event such as the retirement or death of the director. Include a footnote to the table disclosing the total dollar amount payable under the program.

7.2 Narrative discussion

Describe and explain any factors necessary to understand the director compensation disclosed in section 7.1.

Commentary

Significant factors described in the narrative required by section 7.2 will vary, but may include:

- *disclosure for each director who served in that capacity for any part of the most recently completed financial year;*
- *standard compensation arrangements, such as fees for retainer, committee service, service as chair of the board or a committee, and meeting attendance;*
- *any compensation arrangements for a director that are different from the standard arrangements, including the name of the director and a description of the terms of the arrangement; and*
- *any matters discussed in the compensation discussion and analysis that do not apply to directors in the same way that they apply to NEOs such as practices for granting option-based awards.*

7.3 Share-based awards, option-based awards and non-equity incentive plan compensation

Provide the same disclosure for directors that is required under Item 4 for NEOs.

ITEM 8 COMPANIES REPORTING IN THE UNITED STATES

8.1 Companies reporting in the United States

(1) Except as provided in subsection (2), SEC issuers may satisfy the requirements of this form by providing the information required by Item 402 "Executive compensation" of Regulation S-K under the 1934 Act.

(2) Subsection (1) does not apply to a company that, as a foreign private issuer, satisfies Item 402 of Regulation S-K by providing the information required by Items 6.B "Compensation" and 6.E.2 "Share Ownership" of Form 20-F under the 1934 Act.

ITEM 9 EFFECTIVE DATE AND TRANSITION**9.1 Effective date**

(1) This form comes into force on December 31, 2008.

(2) This form applies to a company in respect of a financial year ending on or after December 31, 2008.

9.2 Transition

(1) Form 51-102F6, which came into force on March 30, 2004, as amended,

(a) does not apply to a company in respect of a financial year ending on or after December 31, 2008, and

(b) for greater certainty, applies to a company that is required to prepare and file executive compensation disclosure because

(i) the company is sending an information circular to a securityholder under paragraph 9.1(2)(a) of Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations, the information circular includes the disclosure required by Item 8 of Form 51-102F5, and the information circular is in respect of a financial year ending before December 31, 2008, or

(ii) the company is filing an AIF that includes the disclosure required by Item 8 of Form 51-102F5, in accordance with Item 18 of Form 51-102F2, and the AIF is in respect of a financial year ending before December 31, 2008.

(2) A company that is required to prepare and file executive compensation disclosure for a reason set out in paragraph (1)(b) may satisfy that requirement by preparing and filing the disclosure required by this form.”.

11. This Regulation comes into force on December 31, 2008.