

# 6.2

## Réglementation et instructions générales

---

---

## 6.2 RÉGLEMENTATION ET INSTRUCTIONS GÉNÉRALES

### 6.2.1 Consultation

#### Projet de règlement

Loi sur les valeurs mobilières  
(L.R.Q., c. V-1.1, a. 331.1, par. 1°, 3°, 8°, 9°, 19°, 20° et 34° et a. 331.2; 2007, c. 15)

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

Avis est donné par l'Autorité des marchés financiers (l'« Autorité »), que, conformément à l'article 331.2 de la *Loi sur les valeurs mobilières*, L.R.Q., c. V-1.1, le règlement suivant dont les textes sont publiés ci-dessous, pourra être pris par l'Autorité et ensuite soumis au ministre des Finances pour approbation, avec ou sans modification, à l'expiration d'un délai de 60 jours à compter de leur publication au Bulletin de l'Autorité :

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

#### Consultation

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit avant le **22 avril 2008**, en s'adressant à :

M<sup>e</sup> Anne-Marie Beaudoin  
Secrétaire de l'Autorité  
Autorité des marchés financiers  
800, square Victoria, 22<sup>e</sup> étage  
C.P. 246, tour de la Bourse  
Montréal (Québec) H4Z 1G3  
Télécopieur : (514) 864-6381  
Courrier électronique : [consultation-en-cours@lautorite.qc.ca](mailto:consultation-en-cours@lautorite.qc.ca)

#### Renseignements additionnels

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

Lucie J. Roy  
Conseillère en réglementation  
Service de la réglementation  
Surintendance aux marchés des valeurs  
Autorité des marchés financiers  
514-395-0337, poste 4364  
Numéro sans frais : 1 877 525-0337  
[lucie.roy@lautorite.qc.ca](mailto: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  
Numéro sans frais : 1 877 525-0337  
[pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca](mailto:pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca)

**Le 22 février 2008**

## Avis de consultation

### **Projet de Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, dont les Annexes 51-102A5, Circulaire de sollicitation de procurations et 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction**

**Le 22 février 2008**

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM » ou « nous ») publient pendant une période de consultation de 60 jours le projet de Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue, comprenant les textes suivants :

A. le projet de remplacement de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction* (le « projet d'annexe »);

B. le projet de modification du Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue (le « Règlement 51-102 »), dont l'Annexe 51-102A5, *Circulaire de sollicitation de procurations* (le « projet de modification » et, avec le projet d'annexe, la « proposition de 2008 »).

Les personnes intéressées sont invitées à nous faire part de leurs commentaires sur la proposition de 2008.

Nous publions le projet de Règlement modifiant le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue avec le présent avis. On peut également consulter ces documents sur les sites Web des membres des ACVM.

#### **A. La proposition de 2008**

##### **1. Objet**

La proposition de 2008 est une nouvelle publication qui tient compte des commentaires formulés sur le projet de remplacement de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction* et sur les modifications proposées au Règlement 51-102 publiés une première fois pour consultation le 29 mars 2007 (la « proposition de 2007 »). Un résumé des changements apportés à la proposition de 2007 figure à l'annexe B du présent avis.

La proposition de 2008 a été élaborée par tous les membres des ACVM afin de remplacer l'Annexe 51-102A6 en vigueur. Depuis l'entrée en vigueur des obligations de déclaration de la rémunération de la haute direction en 1994, les pratiques de rémunération ont évolué, devenant de plus en plus complexes. En vertu des obligations actuelles, les investisseurs reçoivent des renseignements morcelés sur la rémunération et il leur est donc difficile d'évaluer la rémunération totale gagnée aux membres de la haute direction des sociétés. La proposition de 2008 vise à améliorer la qualité de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction. Il en résultera une meilleure communication des versements et des attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction ou administrateurs ainsi que de la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction. Cette information donnera aussi aux investisseurs un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société.

Conformément à la proposition de 2008, les sociétés seront tenues de déclarer l'ensemble de la rémunération gagnée à certains membres de la haute direction et administrateurs et de présenter cette information dans un nouveau format. L'objectif visé est de créer un cadre de présentation de l'information sur la rémunération de la haute direction qui soit cohérent et utile, et qui demeurera pertinent à mesure que les pratiques de rémunération changeront.

## 2. Autorités participantes

La proposition de 2008 est une initiative des autorités en valeurs mobilières de tous les territoires du Canada. S'ils sont mis en œuvre, le projet d'annexe et le projet de modification devraient être pris sous forme de règlement en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à Terre-Neuve-et-Labrador, sous forme d'instruction à l'Île-du-Prince-Édouard, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon, et sous forme de code au Nunavut.

## 3. Contexte

Le 29 mars 2007, nous avons publié la proposition de 2007 pour consultation. La partie A de cette proposition traitait du projet de remplacement de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction* (l'« Annexe 51-102A6 »). La partie B se rapportait à certaines autres modifications aux obligations d'information continue du Règlement 51-102, y compris les Annexes 51-102A2, *Notice annuelle* et 51-102A5, *Circulaire de sollicitation de procurations*, et comportait une version du projet de modification. La période de consultation a pris fin le 30 juin 2007. Nous avons reçu et examiné 41 mémoires.

Le 31 août 2007, nous avons publié 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* pour donner aux participants au marché un compte rendu de l'état d'avancement de notre examen des obligations de déclaration de la rémunération de la haute direction. Après un examen approfondi des commentaires reçus au sujet de la proposition de 2007, nous avons décidé de mener une nouvelle consultation et de reporter la mise en œuvre des projets.

Le 12 octobre 2007, nous avons publié un avis de publication de modifications au Règlement 51-102 et à d'autres textes connexes (l'« avis du mois d'octobre »). L'annexe B de l'avis du mois d'octobre présentait un résumé des commentaires formulés par 15 des 41 intervenants sur la partie B de la proposition de 2007, à l'exception de ceux ayant trait au projet de modification publié dans le cadre de cette proposition.

Depuis la publication de la proposition de 2007, nous avons apporté, dans nos efforts d'amélioration du projet d'annexe, certaines modifications afin d'en faire une source d'information efficace sur la rémunération des membres de la haute direction. Nous avons tenu compte des commentaires reçus pour l'élaboration de la proposition de 2008.

Par ailleurs, le 9 octobre 2007, soit pendant la période de consultation, le personnel de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (SEC) a publié un rapport exposant les principaux points qui sont ressortis de son premier examen de l'information présentée par 350 sociétés ouvertes en vertu de la nouvelle règle de la SEC sur l'information concernant la rémunération de la haute direction et autres personnes apparentées, qui est entrée en vigueur la même année. Deux points principaux sont ressortis. Premièrement, le personnel de la SEC s'attendait à ce que les sociétés présentent de l'information plus précise au moyen d'une analyse plus détaillée du comment et du pourquoi de leurs décisions en matière de rémunération de la haute direction. Deuxièmement, la SEC s'est intéressée au mode de présentation de l'information sur la rémunération de la haute direction, en particulier à l'emploi d'un langage clair et à l'utilisation de tableaux et de graphiques, pour que l'information soit plus explicite, précise, claire et compréhensible.

Nous avons tenu compte des observations formulées par le personnel de la SEC à la suite de son examen, mais nous nous sommes écartés de la vision américaine sur plusieurs points en réponse aux commentaires reçus à l'égard de la proposition de 2007.

## **B. Coûts et avantages prévus**

Dans l'élaboration des modifications proposées au Règlement 51-102, nous devons tenir compte de notre mission, qui consiste à favoriser des marchés des capitaux équitables et efficaces et à protéger les investisseurs. Pour nous acquitter de cette mission, nous devons examiner les coûts que représenterait la mise en œuvre d'un nouveau règlement pour les émetteurs et déterminer si les résultats probables qui en découleraient les justifient.

Les coûts et avantages prévus de la mise en œuvre de la proposition de 2008 ont été exposés brièvement dans un document publié le 29 mars 2007 avec la proposition de 2007. Contrairement à la proposition de 2007, les modifications envisagées dans la proposition de 2008 n'imposent pas aux sociétés d'obligations supplémentaires notables. Par conséquent, nous estimons que les avantages de la proposition de 2008 l'emportent sur les coûts.

Comme nous l'expliquons plus en détail à l'annexe B du présent avis, nous nous sommes éloignés de la proposition de 2007, qui envisageait d'inclure dans le tableau sommaire de la rémunération (le « tableau sommaire ») la valeur des attributions d'actions obtenue à l'application de la méthode comptable. Nous proposons plutôt d'exiger la présentation d'information sur la rémunération fondée sur la juste valeur à la date d'attribution. À notre avis, la communication dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution des attributions d'actions aidera davantage les investisseurs à évaluer les décisions prises en matière de rémunération au cours d'une année donnée. La proposition de 2008, qui constitue elle aussi une approche fondée sur des principes, offre aux sociétés une certaine souplesse dans l'évaluation de ces attributions, ce qui devrait limiter les coûts qu'elles pourraient devoir engager pour obtenir des évaluations. En outre, cette obligation n'impose pas de fardeau supplémentaire aux sociétés, puisque la juste valeur à la date d'attribution est la donnée de base du calcul de la charge comptable.

En réponse aux commentaires reçus, nous avons également modifié la mesure utilisée dans le tableau sommaire pour inclure la valeur des plans de retraite. Nous proposons désormais d'exiger la communication des montants rémunérateurs seulement, au lieu de la variation de la valeur actuarielle, laquelle inclut les montants rémunérateurs et non rémunérateurs. Il faudra fournir dans la colonne du plan de retraite du tableau sommaire tant l'information sur les plans de retraite à prestations déterminées que sur ceux à cotisations déterminées. Grâce aux modifications aux dispositions sur les prestations en vertu des plans de retraite prévues par la proposition de 2008, les tableaux rendront désormais compte en permanence des plans de retraite à prestations et à cotisations déterminées. Ces tableaux sont plus faciles à comprendre et sont conformes aux nouvelles pratiques exemplaires de sociétés canadiennes à l'avant-garde. L'accent est mis davantage sur les éléments relatifs à la prise de décisions en matière de rémunération en ce qui concerne les prestations de retraite. Comme l'information à fournir dans ces tableaux est habituellement calculée par les sociétés, cet exercice ne devrait pas représenter un coût supplémentaire.

## **C. Documents non publiés**

Nous n'avons utilisé aucune étude ni aucun document ou rapport important non publiés pour rédiger la proposition de 2008.

## **D. Date d'entrée en vigueur proposée**

La date d'entrée en vigueur de la proposition de 2008 qui est proposée est le 31 décembre 2008.

## **E. Résumé des commentaires écrits sur la proposition de 2007**

La proposition de 2007 a été publiée pour consultation le 29 mars 2007 pour une période de 90 jours.

La période de consultation a pris fin le 30 juin 2007 et nous avons reçu les mémoires de 41 intervenants, dont la liste est reproduite à l'annexe A du présent avis. Des 41 mémoires reçus :

- trente-huit traitent de questions relatives à la partie A de la proposition de 2007 (rémunération de la haute direction) et de certains aspects de la partie B de la proposition de 2007 (rapport sur le résultat des votes, définition d'« émetteur émergent » et déclaration des interdictions d'opérations)
- trois abordent un seul aspect de la partie B de la proposition de 2007 (modification proposée à la définition d'« émetteur émergent »).

Un résumé des commentaires, accompagné des réponses des ACVM, figure à l'annexe A du présent avis.

#### **F. Consultation sur la proposition de 2008**

Nous sollicitons vos commentaires sur la proposition de 2008. Veuillez les présenter à tous les membres des ACVM d'ici le 22 avril 2008. **En raison de contraintes de temps, nous ne tiendrons pas compte des commentaires reçus après cette date.**

Veuillez n'envoyer vos commentaires qu'aux adresses suivantes, et ils seront distribués aux autres membres des ACVM.

Anne-Marie Beaudoin  
Secrétaire de l'Autorité  
Autorité des marchés financiers  
800, square Victoria, 22<sup>e</sup> étage  
C.P. 246, tour de la Bourse  
Montréal (Québec) H4Z 1G3  
Télécopieur : 514-864-6381  
Courriel : [consultation-en-cours@lautorite.qc.ca](mailto:consultation-en-cours@lautorite.qc.ca)

John Stevenson, Secretary  
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario  
20 Queen Street West  
Suite 1900, Box 55  
Toronto (Ontario) M5H 3S8  
Télécopieur : 416-593-2318  
Courriel: [jstevenson@osc.gov.on.ca](mailto:jstevenson@osc.gov.on.ca)

Si vous n'envoyez pas vos commentaires par courriel, veuillez les fournir sur disquette, en format Word.

Nous ne pouvons préserver la confidentialité des commentaires parce que la législation en valeurs mobilières de certaines provinces exige la publication d'un résumé des commentaires écrits reçus pendant la période de consultation.

#### **G. Questions**

Pour toute question, veuillez vous adresser aux 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](mailto: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  
Accountant, Corporate Finance  
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario  
416-593-8256  
dkapur@osc.gov.on.ca

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

## Annexe A

### Résumé des commentaires reçus au sujet du projet de remplacement de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction* et réponse des ACVM

#### Contexte

Le 29 mars 2007, les ACVM ont publié un avis de consultation (l'« avis du mois de mars »). La partie A de cette avis portait sur les obligations relatives à la présentation d'information sur la rémunération de la haute direction, plus particulièrement sur le remplacement de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction*. La partie B se rapportait à certaines autres modifications aux obligations d'information continue prévues par le *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue* (le « Règlement 51-102 »), dont l'Annexe 51-102A2, *Notice annuelle* et l'Annexe 51-102A5, *Circulaire de sollicitation de procurations*.

La période de consultation a pris fin le 30 juin 2007 et nous avons reçu les mémoires de 41 intervenants, dont la liste est reproduite ci-après. Nous avons étudié tous les commentaires reçus en réponse à l'avis du mois de mars et remercions les intervenants de leur participation. Des 41 mémoires reçus :

- trente-huit traitent de questions relatives à la partie A de l'avis du mois de mars (rémunération de la haute direction) et de certains aspects de la partie B de cet avis (rapport sur le résultat des votes, définition d'« émetteur émergent » et déclaration des interdictions d'opérations)
- trois abordent un seul aspect de la partie B de l'avis du mois de mars (modification proposée à la définition d'« émetteur émergent »).

Le 12 octobre 2007, les ACVM ont publié un avis de publication de modifications au Règlement 51-102 et à d'autres textes connexes (l'« avis du mois d'octobre »). L'annexe B de l'avis du mois d'octobre présentait un résumé des commentaires formulés par 15 des 41 intervenants, mais seulement de ceux portant sur la partie B de l'avis du mois de mars.

Le tableau qui suit présente un résumé des commentaires formulés par 38 des 41 intervenants au sujet de la déclaration de la rémunération de la haute direction. En outre, nous avons inclus dans le tableau un certain nombre de commentaires portant sur des questions diverses. Nous avons structuré le tableau suivant le format de la déclaration de la rémunération de la haute direction proposée (le « projet d'annexe »). Il est donc composé de neuf parties ou rubriques, selon la terminologie utilisée dans le projet d'annexe qui est publié de nouveau pour consultation avec l'avis. Le tableau comprend un résumé des commentaires reçus (colonne du milieu) et nos réponses à ceux-ci (colonne de droite). Le résumé est tiré des réponses aux questions que nous avons posées et aux commentaires d'ordre général fournis par les intervenants. Nous présentons, aux rubriques 1.1 à 1.11, un résumé des commentaires les plus pertinents reçus et, aux rubriques 10.1 à 10.5, un résumé des commentaires d'ordre général.



**Liste des intervenants**

407 International Inc\*  
Astral Media Inc.  
Blake, Cassels & Graydon LLP  
Bombardier  
British Columbia Investment Management  
Régime de pensions du Canada  
Association des banquiers canadiens  
Canadian Coalition for Good Governance  
Canadian National Railroad Company  
Canadian Oil Sands  
Credit Union Central of British Columbia\*  
Deloitte & Touche LLP  
Enbridge Inc.  
Enersource Corporation\*  
The Ethical Funds  
Don Hathaway  
Hermes Equity Ownership Services Limited  
Hugessen Consulting Inc.  
Imperial Oil Limited  
Institutional Shareholders Services Canada Corp.  
Manulife Financial  
Mercer Human Resource  
Metro Inc.  
Nexen  
Ogilvy Renault  
Association du Barreau de l'Ontario  
Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario  
Osler Hoskin & Harcourt LLP  
Association canadienne des gestionnaires de fonds de retraite  
Joan Reekie  
Shareholders Association for Research and Education  
Fred W.T. Somerville  
Stikeman Elliott LLP  
Sun Life Financial  
Talisman Energy Inc.  
Torstar Corporation  
Towers Perrin  
TransCanada PipeLines Ltd.  
Watson Wyatt Worldwide  
Winpak  
WorldatWork

- Ces commentaires ont trait uniquement à la définition d'« émetteur émergent ».

## Résumé des commentaires

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>COMMENTAIRES PERTINENTS</b>		
<b>1.1</b>	<p><b>Amélioration de la qualité et de la transparence de l'information</b>  Vingt-cinq intervenants soutiennent l'objectif général d'amélioration de la qualité et de la transparence de l'information sur la rémunération de la direction et estiment que le projet d'annexe contribue à atteindre cet objectif.</p> <p>Toutefois, deux intervenants ont souligné que la plus grande transparence de l'information sur la rémunération de la direction pourrait créer une augmentation involontaire des niveaux de rémunération.</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires. Nous estimons que l'avantage que présente le fait de mettre cette information pertinente à la disposition des épargnants l'emporte sur toutes les incidences défavorables éventuelles pouvant découler de l'obligation de présenter de l'information supplémentaire.</p>
<b>1.2</b>	<p><b>Harmonisation avec les règles de la SEC</b>  Un intervenant appuie l'harmonisation avec les règles de la SEC. Dix intervenants reconnaissent les mérites de l'harmonisation mais appuient la décision de s'en écarter lorsque nécessaire. Cinq intervenants s'opposent à l'harmonisation, car ils estiment qu'elle réduira la probabilité que des règles efficaces en matière d'information soient élaborées au Canada.</p>	<p>Notre objectif est d'élaborer des règles efficaces en matière d'information au Canada. Même si nous les avons généralement harmonisé avec les exigences de la SEC, nous nous sommes écartés de ces exigences au besoin. Par exemple, le projet d'annexe exige d'une société :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• qu'elle présente les attributions d'actions et d'options à l'aide la juste valeur à la date d'attribution plutôt que la méthode comptable;</li> <li>• qu'elle n'inclut que des montants rémunérateurs dans le calcul de la valeur du plan de retraite.</li> </ul>

<p><b>1.3</b></p>	<p><b>Méthode d'évaluation des actions : préoccupations</b> Six intervenants appuient en général les modifications apportées au projet d'annexe mais ont exprimé des préoccupations en ce qui concerne l'obligation imposée aux émetteurs de déclarer la valeur comptable des attributions d'actions accordées aux membres de la haute direction visés. Ils recommandent d'exiger des émetteurs qu'ils déclarent la juste valeur à la date d'attribution de toutes les attributions d'actions.</p> <p>En réponse à la question 10, vingt-quatre intervenants souscrivent à la déclaration de la juste valeur à la date d'attribution des attributions d'actions.</p>	<p>Nous souscrivons à ces commentaires et avons modifié le projet d'annexe pour exiger des sociétés qu'elles déclarent la juste valeur des attributions d'actions et d'options versées aux membres de la haute direction visés à la date d'attribution. Pour un exposé plus détaillé, voir nos réponses aux points 2.1, 3.1 et 4.23, ci-dessous.</p>
<p><b>1.4</b></p>	<p><b>Règlement fondé sur des principes</b> Quatre intervenants soutiennent le recours à un règlement fondé sur des principes plutôt qu'un règlement fondé sur des règles.</p> <p>Un intervenant nous recommande de remplacer les mots « inclurait habituellement » par « selon les circonstances, peut inclure ». Cet intervenant estime que ce libellé rendrait le projet d'annexe moins prescriptif et plus conforme à un règlement fondé sur des principes.</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires. Nous estimons que le projet d'annexe n'exige pas des sociétés qu'elles communiquent de l'information sur les structures de rémunération et d'autres questions qui ne s'appliquent pas à elles. Nous estimons que le projet d'annexe atteint notre objectif d'élaborer une démarche fondée sur des principes.</p>
<p><b>1.5</b></p>	<p><b>Englober les nouvelles pratiques exemplaires</b> Un intervenant est encouragé par le fait que de nombreux émetteurs importants ont amélioré leur information au-delà des obligations de l'annexe actuelle et, dans certains cas, au-delà de ce qu'exige le projet d'annexe. Quatre intervenants estiment qu'une partie des modifications proposées ne répond pas aux nouvelles pratiques exemplaires appliquées volontairement par d'importants émetteurs ou dans le contexte canadien.</p> <p>Un intervenant craint que le projet d'annexe ne fournisse pas aux épargnants l'information la plus utile ni la plus facilement compréhensible, ou n'équilibre pas la valeur de l'information par rapport au temps requis pour la réunir et la</p>	<p>Dans la rédaction du projet d'annexe, nous avons tenté d'établir un équilibre convenable entre la présentation exhaustive de l'information sur la rémunération et notre volonté de ne pas imposer aux sociétés des obligations d'information indûment contraignantes. Par suite des commentaires que nous avons reçus, nous avons, dans certains cas, amélioré nos obligations pour tenir compte des pratiques qui ont été élaborées au Canada. Il est à remarquer que les sociétés doivent se conformer aux obligations du projet d'annexe sous réserve de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet. Il se peut que de l'information qui n'est pas visée expressément à une rubrique du projet d'annexe doive néanmoins être déclarée si elle est nécessaire pour atteindre cet objectif. De</p>

	communiquer.	plus, même si l'information n'est pas nécessaire pour atteindre cet objectif, nous encourageons les sociétés à présenter volontairement toute information supplémentaire qui aidera les lecteurs à mieux comprendre leurs politiques de rémunération.
<b>1.6</b>	<p><b>Information fragmentée</b></p> <p>Un intervenant souligne que les initiatives des ACVM ont entraîné un désordre d'information dans divers documents sans liens apparents entre les diverses initiatives ou entre l'information qui en résulte. Cet intervenant estime que les ACVM devraient rationaliser leurs obligations d'information continue et établir une stratégie qui entraîne la présentation d'information cohérente dans des documents pertinents. Pour cette raison, cet intervenant estime qu'il se peut que le moment soit venu pour les ACVM d'envisager d'exiger de tous les émetteurs qu'ils déposent une notice annuelle ou d'adopter une structure similaire à celle qui est exigée aux États-Unis.</p>	<p>La rationalisation de toutes les obligations d'information continue dépasse la portée de notre proposition de remplacement de l'annexe 51-102A6 <i>Déclaration de la rémunération de la haute direction</i>.</p>
<b>1.7</b>	<p><b>Réouverture du projet d'annexe aux fins de consultation</b></p> <p>Trois intervenants suggèrent qu'après deux ans de conformité aux nouvelles règles de déclaration des cibles de performance, la question fasse l'objet d'une nouvelle consultation visant à resserrer les critères d'octroi de la dispense pour atteindre à la compétitivité. Un intervenant suggère en outre que cette question ainsi que les résultats des examens des documents d'information continue fassent également l'objet d'une nouvelle consultation. Un intervenant estime qu'une période de cinq ans constitue un délai raisonnable pour revoir les obligations d'information.</p> <p>Deux intervenants suggèrent que l'information exigée par le projet d'annexe, s'il est adopté, soit assujettie à des examens de l'information continue ciblés. Un intervenant suggère que les recommandations faites aux émetteurs par les autorités de réglementation dans le cadre de la procédure d'examen de l'information continue soient mises à la disposition d'autres émetteurs pour les</p>	<p>Dans le cadre du processus d'élaboration de la réglementation, nous surveillons étroitement les nouvelles règles au cours de la première année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'elles fonctionnent comme prévu. Nous envisageons de proposer des modifications pour régler tous problèmes fondamentaux relevés dans le cadre de ce processus de surveillance.</p> <p>Pour déterminer à quel moment effectuer un examen ciblé de l'information continue fournie en vertu des obligations prévues par les règlements, il nous faut évaluer les autres projets que nous avons entrepris et établir un ordre de priorité. En conséquence, nous n'examinerons pas les obligations d'information en fonction d'un calendrier préétabli. Toutefois, nous souhaitons souligner que</p>

	<p>orienter. Les ACVM devraient effectuer des examens de l'information continue au cours de la première année et la priorité devrait être accordée au secteur du marché où l'amélioration de l'information sur la rémunération de la haute direction peut vraiment faire une différence.</p>	<p>nous avons un engagement continu à effectuer des examens généraux de l'information continue. Ces examens incluent habituellement un examen de la déclaration de la rémunération de la haute direction d'une société. Même si nous ne dévoilons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous forme d'avis du personnel lorsque nous relevons des lacunes ou des thèmes récurrents dans l'information fournie qui, selon nous, présentent un intérêt pour d'autres sociétés.</p>
<b>1.8</b>	<p><b>Variations actuarielles de la valeur des plans de retraite dans le tableau sommaire de la rémunération (tableau sommaire)</b>  Un intervenant estime que l'intégration du coût de service (plutôt que la valeur actuarielle) du plan de retraite d'un membre de la haute direction visé dans le tableau sommaire devrait fournir davantage d'informations utiles sur les attributions de rémunération et permettre des comparaisons plus utiles entre l'information sur la rémunération fournie par différents émetteurs.</p> <p>Un intervenant recommande que l'information comprenne le coût de service annuel global et la valeur actuarielle globale de toutes les conventions relatives à des plans de retraite supplémentaires à l'intention de la haute direction.</p>	<p>Voir notre réponse au point 4.24 ci-dessous.</p>
<b>1.9</b>	<p><b>Complexité du projet d'annexe</b>  Six intervenants craignent que certaines rubriques du projet d'annexe soient trop complexes pour que les actionnaires les comprennent.</p>	<p>Nous reconnaissons que certains aspects de l'information sur la rémunération de la haute direction qui est exigée par le projet d'annexe comportent des concepts complexes qui peuvent être difficiles à comprendre pour certains actionnaires. Toutefois, leur complexité à elle seule ne l'emporte pas sur les avantages de mettre cette information pertinente à la disposition des épargnants. Nous soulignons que certaines des obligations du projet d'annexe tentent de traiter de ces préoccupations. Par exemple, la déclaration d'un chiffre de rémunération totale dans le tableau sommaire de la rémunération (tableau sommaire) et l'obligation de préparer une analyse de la rémunération sont destinées à faciliter l'objectif de communiquer les paiements ou les attributions</p>

		que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice.
<b>1.10</b>	<b>Calendrier</b> Cinq intervenants ont fait des commentaires sur le calendrier de mise en œuvre proposé. Le détail est présenté à la question 26.	Voir notre réponse au point 10.5 ci-dessous.
<b>1.11</b>	<b>Autres commentaires</b> Un intervenant craint que l'intégration de la représentation graphique de la performance des actions à l'analyse de la rémunération et l'obligation de comparaison à la rémunération de la haute direction accordent trop d'importance à une seule mesure de succès.  Un intervenant recommande que, dans l'analyse de la rémunération, la société indique dans la description des cibles de performance si elle a eu recours à un groupe de référence et donne le nom des sociétés le composant.  Un intervenant recommande que l'information sur la rémunération de la haute direction soit présentée en langage simple de manière à être aussi claire que possible pour les actionnaires.  Un intervenant estime que les sociétés devraient être encouragées à communiquer leurs lignes directrices sur la propriété d'actions à l'intention des membres de la haute direction et des administrateurs.	Voir notre réponse au point 3.15 ci-dessous.  Voir notre réponse au point 3.2 ci-dessous.  L'article 5.1 de l' <i>Instruction générale relative au Règlement 51-102</i> recommande l'emploi d'un langage simple pour élaborer l'information. Cette recommandation s'applique à l'établissement du projet d'annexe.  Voir notre réponse au point 3.6 ci-dessous.

**RUBRIQUE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)****Rubrique 1.1 Objet (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)**

**Question 1 : Le projet d'annexe sur la rémunération de la haute direction englobe-t-il clairement toutes les formes de rémunération? Avons-nous atteint notre objectif de rédiger un texte qui permettra de viser toutes les pratiques en matière d'information sur la rémunération au fur et à mesure de leur évolution?**

2.1	<p><b>Englober toutes les formes de rémunération</b></p> <p>Onze intervenants estiment que le libellé proposé englobe toutes les formes de rémunération. Deux de ces onze intervenants ont fait les commentaires particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Énoncer des obligations générales plutôt que des obligations particulières se traduira par la présentation d'information de meilleure qualité au fur et à mesure de l'évolution des pratiques en matière d'information sur la rémunération.</li> <li>• Fournir une explication générale au début de l'annexe énonçant son objectif et indiquant comment chacune de ses rubriques fournit l'information nécessaire pour atteindre cet objectif prolongera la durée de vie utile de l'annexe malgré l'évolution des modèles de rémunération.</li> </ul> <p>Treize intervenants ne croient pas que le libellé proposé englobe toutes les formes de rémunération. Ils soulignent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation proposée des attributions d'actions et d'options fondée sur la valeur comptable n'est pas appropriée. Il se peut que l'évaluation de la rémunération à base d'actions fondée sur la valeur comptable ne reflète pas</li> </ul>	<p>Nous convenons que l'énonciation des objectifs de la déclaration de la rémunération de la haute direction accroît l'utilité de l'annexe et est aussi conforme à une démarche fondée sur des principes. En conséquence, nous avons révisé la rubrique 1.1 du projet d'annexe en ce sens.</p> <p>Nous avons aussi décidé d'apporter deux changements fondamentaux à l'information requise. Nous proposons ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S'écarter de l'avis du mois de mars, qui incluait dans le tableau sommaire la valeur des attributions d'actions et d'options obtenue à l'aide de la méthode comptable. Nous proposons plutôt d'inclure dans ce tableau la juste valeur de la rémunération à la date d'attribution. Voir notre réponse au point 3.1 ci-dessous.</li> <li>• S'écarter de l'avis du mois de mars, qui incluait dans le tableau sommaire la variation de la valeur actuarielle du plan de retraite, laquelle regroupe les valeurs rémunératoires et non rémunératoires. Nous proposons plutôt de n'inclure que les valeurs rémunératoires dans la colonne relative au plan de retraite, mais à la fois pour les plans à prestations déterminées et les plans à cotisations déterminées. Voir notre réponse au point 4.23 ci-dessous.</li> </ul>
-----	--	---

<p>la rémunération établie par le comité de la rémunération.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La valeur du plan de retraite déclarée dans le tableau sommaire ne sera pas utile aux épargnants étant donné qu'elle est fondée sur la variation de la valeur actuarielle et qu'elle établit une distinction inappropriée entre les plans à prestations déterminées et les plans à cotisations déterminées.</li> <li>• L'information sur les objectifs de rémunération pour les nouveaux émetteurs assujettis est insuffisante.</li> <li>• La rémunération différée n'est pas englobée convenablement.</li> <li>• Certaines des obligations d'information se chevauchent, laissant l'impression que le membre de la haute direction touche une rémunération supérieure à celle qui lui est réellement attribuée. De plus, l'attribution d'une valeur en dollars à toutes les formes de rémunération est trompeuse étant donné qu'il se peut qu'elle ne reflète pas la valeur reçue en fin de compte par le membre de la haute direction.</li> <li>• Même si toutes les formes de rémunération sont susceptibles d'être englobées, il se peut qu'elles ne le soient pas clairement ni uniformément.</li> <li>• Il n'est pas clair à quel point les mesures de la performance sur lesquelles la rémunération variable est fondée ne sont pas déclarées pour des motifs « de compétitivité ».</li> <li>• Il se peut qu'il y ait des problèmes liés à l'établissement des avantages indirects étant donné que la question de savoir si un élément est un avantage indirect est laissé à l'analyse de la direction.</li> </ul>	<p>Même si nous prenons acte des autres commentaires selon lesquels le projet d'annexe n'englobe pas toutes les formes de rémunération, nous avons généralement décidé de ne pas ajouter d'obligations particulières pour englober ces autres formes de rémunération. Conformément à notre démarche fondée sur des principes, nous désirons souligner que la déclaration de la rémunération de la haute direction incombe aux sociétés et qu'elle doit être faite afin d'exposer les versements ou attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice. Même si une forme de rémunération n'est pas expressément mentionnée dans le projet d'annexe, la société doit examiner si sa déclaration est néanmoins nécessaire au cas où l'omission de la déclarer serait contraire à cet objectif.</p>
---	---



<b>Rubrique 1.3 Définitions (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<b>2.2</b>	<p><b>Cours de clôture</b> Un intervenant nous demande d'examiner si, dans la version anglaise, le mot « <i>marketplace</i> » peut remplacer le mot « <i>market</i> » dans la définition de « <i>closing market price</i> ». Cet intervenant souligne que le Règlement 51-102 prévoit une définition de « <i>marketplace</i> » (« marché »).</p> <p>Cet intervenant souligne aussi que la définition de « cours de clôture » est fondée sur le « principal marché canadien » de l'émetteur. Il se demande si cette définition devrait aussi envisager des cas où il n'y a pas de « marché canadien » pour les titres de l'émetteur en cause.</p>	<p>Nous souscrivons à ces commentaires et nous avons révisé la définition de « cours de clôture » à la rubrique 1.3 du projet d'annexe.</p>
<b>2.3</b>	<p><b>Société</b> Un intervenant souligne qu'il se peut qu'il soit préférable d'utiliser le terme « émetteur » (qui a un sens approprié à cette fin et qui n'a pas besoin de définition dans le projet d'annexe) par opposition au terme « société », qui pourrait être trompeur.</p>	<p>Même si nous reconnaissons qu'il puisse y avoir certains avantages à remplacer le terme « société » par « émetteur », nous avons décidé de ne pas apporter cette modification afin de maintenir l'uniformité de l'emploi du terme « société » dans les autres annexes du Règlement 51-102.</p>
<b>2.4</b>	<p><b>Plan incitatif à base d'actions</b> Un intervenant nous suggère d'élargir la définition de « plan incitatif à base d'actions » pour souligner que le chapitre 3870 du Manuel s'applique non seulement aux attributions réglées en actions, mais aussi aux attributions qui sont fondées sur le cours de l'action ou sur le prix unitaire et qui sont réglées en espèces ou par l'achat d'actions ou de parts sur le marché libre, ou de ces deux façons, à mesure que les attributions deviennent acquises. Cet intervenant craint que des personnes qui ne sont pas comptables ne comprennent généralement pas que le chapitre 3870 vise les conventions réglées autrement qu'en actions (mais à base d'actions).</p>	<p>L'expression « plan incitatif à base d'actions » inclut généralement un plan incitatif qui comporte l'attribution d'instruments liés à des actions (que ces instruments soient, en fin de compte, réglés au moyen de l'émission d'instruments de capitaux propres ou réglés en espèces). Généralement, 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. Nous croyons que le renvoi au chapitre 3870 du Manuel fournit aux sociétés qui disposent de conventions à base d'actions et réglées en espèces des indications suffisantes pour remplir le projet d'annexe et fournir aux lecteurs de l'information utile sur ces éléments. Nous croyons aussi</p>

		que les auteurs ont généralement accès à des conseillers qui comprennent le chapitre 3870 et que les lecteurs n'ont pas besoin de comprendre ce chapitre pour comprendre pleinement l'information présentée dans le projet d'annexe.
2.5	<p><b>Membre de la haute direction visé</b> Un intervenant demande de préciser si le seuil de 150 000 \$ est calculé en monnaie canadienne ou dans la monnaie de présentation des états financiers de l'émetteur (c'est-à-dire en dollars américains).</p> <p>Deux intervenants estiment que nous devrions préciser comment établir qui devrait être déclaré membre de la haute direction visé. Ces deux intervenants croient que le montant pertinent de rémunération est le montant réellement payé ou attribué au cours de l'exercice.</p> <p>La définition de « membre de la haute direction » vise un vice-président responsable de l'une des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions. Cette définition peut entraîner de la confusion au sujet de la façon dont cette définition doit s'appliquer à des personnes physiques (tant au niveau des cadres supérieurs que des vice-présidents) dans des filiales qui peuvent être des filiales significatives, mais qui, techniquement, ne sont pas visées par la définition de membre de la haute direction. La définition de membre de la haute direction devrait être modifiée pour inclure un président, un vice-président responsable de l'une des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions d'une filiale significative.</p>	<p>À moins d'indication contraire, dans le projet d'annexe, le signe « \$ » ou la mention « dollars » d'annexe désignent des dollars canadiens. Aux fins du seuil de 150 000 \$ de la définition de l'expression « membre de la haute direction visé », les sociétés doivent convertir en dollars canadiens les paiements effectués dans une autre monnaie que le dollar canadien, y compris les paiements effectués dans la monnaie de présentation des états financiers de l'émetteur.</p> <p>Nous avons ajouté la disposition <i>a)i</i>) au paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe pour préciser que, dans le calcul de la rémunération totale visant à déterminer qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, la société doit tenir compte de la rémunération totale qui serait déclarée dans la colonne (i) du tableau sommaire 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.</p> <p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. En vertu du paragraphe <i>c</i> de la définition de « membre de la haute direction » du Règlement 51-102, un administrateur, un dirigeant ou un autre salarié d'une filiale d'une société est un membre de la haute direction de cette société s'il exerce un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de la société. Cette personne physique serait aussi un membre de la haute direction visé aux fins du projet d'annexe si elle respectait par ailleurs les critères énoncés dans la définition de « membre de la haute direction visé ».</p>

	<p>Un intervenant suggère de supprimer le paragraphe <i>c</i> visant une personne physique exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations. Cet intervenant souligne que, dans une certaine mesure, il se peut que le paragraphe <i>c</i> fasse double emploi avec le paragraphe <i>b</i>, dans lequel des fonctions telles que les « ventes » sont déjà énumérées, et il croit que l'obligation prévue au paragraphe <i>c</i> pourrait être incluse de façon plus claire au paragraphe <i>b</i> en mentionnant des exemples précis (p. ex., « services juridiques, services des ressources humaines, etc. ») de ce qui est voulu.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Le paragraphe <i>c</i> de la définition de « membre de la direction » du Règlement 51-102 s'applique à des personnes physiques qui ne sont pas nécessairement administrateurs, dirigeants ou salariés de la société elle-même, et ce paragraphe ne fait pas inutilement double emploi avec le paragraphe <i>b</i> de cette définition.</p>
2.6	<p><b>Options et actions</b></p> <p>Quatre intervenants suggèrent de définir ce qu'est une option plutôt que de fournir des exemples de ce qui constitue une option puis de conclure cette définition par le libellé général « et les instruments similaires qui présentent des caractéristiques assimilables à celles des options ». Ces intervenants préfèrent la version actuelle de Annexe 51-102A6, qui renvoie à des options, à des bons et à des droits de souscription d'actions attribués par la société ou ses filiales à titre de rémunération.</p> <p>Un intervenant estime que les définitions d'« options » et d'« actions » pourraient être plus précises. Cet intervenant suggère que ces définitions se limitent à des instruments qui sont visés par le chapitre 3870 du Manuel et que des indications soient fournies sur la question de savoir si des attributions d'actions et d'options devraient déclarées si elles ne sont pas visées par le chapitre 3870.</p>	<p>Même si, dans la version anglaise, nous avons remplacé le terme « <i>stock</i> » par « <i>shares</i> » dans tout le projet d'annexe, nous n'en avons pas modifié la définition. Nous croyons que les définitions d'« options » et d'« action » décrivent convenablement ces instruments. Un instrument qui est visé par la définition d'« action » ou par celle d'« options » mais qui n'est pas visé par le chapitre 3870 du Manuel doit néanmoins être traité comme une action ou une option aux fins du projet d'annexe.</p>
2.7	<p><b>Salaire</b></p> <p>Étant donné qu'il n'y a pas de définition du terme « salaire », un intervenant nous suggère de préciser s'il doit inclure une rémunération régulière fixe telle que celle que l'on retrouve dans les honoraires payables aux termes de certaines ententes de consultation.</p>	<p>Nous sommes d'accord avec cet intervenant pour dire que, dans la plupart des cas, une rémunération régulière fixe telle que des honoraires payables aux termes d'ententes de consultation est essentiellement similaire à du salaire. Toutefois, nous ne l'avons pas mentionné expressément dans le projet d'annexe parce que nous croyons qu'il n'est pas nécessaire de le faire. Selon l'objet de la rubrique 1.1 du projet d'annexe, l'information requise doit exposer les</p>

		versements et attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice. Il serait contraire à cet objet de ne pas présenter à titre de salaire conformément aux obligations du projet d'annexe une forme de rémunération essentiellement similaire à du salaire. Ajouter une définition pour l'expression « salaire » et y inclure expressément les honoraires payables aux termes d'ententes de consultation serait contraire à notre démarche fondée sur des principes.
<b>2.8</b>	<p><b>Action inaccessibile</b></p> <p>Un intervenant souligne que, dans la version anglaise, l'expression « <i>stock</i> » (« action ») mentionne une « <i>restricted stock</i> » (« action inaccessibile ») et une « <i>restricted stock unit</i> » (« unité d'action inaccessibile »). Le mot « <i>restricted</i> » utilisé dans la définition de l'expression « <i>restricted security</i> » (« titre subalterne »), dans la version anglaise du Règlement 51-102, a un sens très différent de celui qu'il a lorsqu'il est employé relativement à des « <i>restricted stock</i> » dans le projet d'annexe. Une définition des expressions « <i>restricted stock</i> » et « <i>restricted stock unit</i> » devrait être fournie ou une terminologie différente devrait être employée.</p>	Dans la version anglaise du projet d'annexe, les expressions « <i>restricted share</i> » et « <i>restricted share unit</i> » sont employées dans le contexte de la rémunération. Ainsi employées dans le projet d'annexe, ces expressions n'ont aucun rapport avec l'expression définie « <i>restricted security</i> » du Règlement 51-102. Il n'est pas nécessaire de définir ces expressions parce que nous croyons que leur sens ordinaire dans le contexte de la rémunération est bien compris.
<p><b>Question 2 : Êtes-vous d'accord avec notre proposition de ne pas modifier en profondeur les critères de sélection des cinq membres de la haute direction visés les mieux payés? La sélection devrait-elle être fonction de la rémunération totale ou d'une autre mesure, comme l'influence sur les orientations ou le pouvoir de décision au sein d'une société?</b></p>		
<b>2.9</b>	<p><b>Critère actuel de sélection des cinq membres de la haute direction visés les mieux payés</b></p> <p>Vingt et un intervenants souscrivent à la décision de ne pas modifier en profondeur les critères de sélection des cinq membres de la haute direction visés les mieux payés.</p> <p>Huit de ces vingt et un intervenants estiment que nous ne devrions pas utiliser de normes comptables pour évaluer la rémunération à base d'actions. Certains</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>En réponse à ces commentaires, nous avons ajouté le paragraphe 5 à la rubrique 1.4 du projet de règlement pour préciser que, dans le calcul de la rémunération totale visant à déterminer qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice d'une société au sens de l'expression « membre de la</p>

<p>intervenants soulignent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'utilisation de valeurs comptables aboutira à une volatilité et à une variabilité inutiles pour déterminer les membres de la haute direction visés.</li> <li>• Si la valeur à la date d'attribution plutôt que la valeur comptable des attributions d'incitatifs à long terme est utilisée, il est alors plus acceptable d'utiliser les attributions d'incitatifs à long terme pour déterminer les membres de la haute direction visés.</li> <li>• Nous ne devrions pas tenir compte de l'obligation comptable de passer en charges l'octroi intégral d'attributions d'actions lorsqu'un salarié devient admissible à la retraite et prévoir la souplesse nécessaire pour ne pas tenir compte d'attributions spéciales effectuées dans certaines circonstances.</li> </ul> <p>Deux de ces vingt et un intervenants traitent de problèmes concernant l'exclusion de la variation de la valeur du plan de retraite pour déterminer qui est un membre de la haute direction visé. Plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un intervenant estime qu'il devrait être tenu compte de toute rémunération autre qu'une variation de la valeur du plan de retraite pour déterminer qui est un membre de la haute direction visé. Il est toutefois d'avis que si la valeur du plan de retraite était calculée pour n'inclure que des montants rémunérateurs, la rémunération totale incluant les montants relatifs au plan de retraite pourrait être utilisée pour établir qui est un membre de la haute direction visé. Selon un autre intervenant, le fait de ne pas inclure la variation de la valeur du plan de retraite dans le calcul de la rémunération totale pourrait avoir une incidence disproportionnée sur la détermination des cinq dirigeants les mieux payés pour un exercice.</li> <li>• Un intervenant souligne que les cotisations par la société à des plans à</li> </ul>	<p>haute direction visé », une société doit tenir compte de la rémunération totale qui serait déclarée dans la colonne (i) du tableau sommaire 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. En conséquence, les sociétés doivent utiliser la juste valeur à la date d'attribution pour déterminer qui est un membre de la haute direction visé.</p> <p>Nous soulignons aussi que la sous-disposition a)ii)A du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe prévoit que toute rémunération qui serait déclarée sous la colonne (g) du tableau sommaire peut être exclue de ce calcul. Étant donné que les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées sont tous les deux maintenant déclarés sous la colonne (g) du tableau sommaire, les deux sont exclus du calcul visant à établir qui est un membre de la haute direction visé.</p>
---	---

	<p>cotisations déterminées dont les droits aux attributions sont acquis et à de tels plans dont les droits aux attributions ne sont pas acquis sont inclus dans la rémunération totale pour établir les cinq membres de la haute direction les mieux payés à inclure dans le tableau, ce qui pourrait avoir une incidence sur qui y est inclus pour des sociétés dont certains membres de la haute direction adhèrent à un plan à prestations déterminées et d'autres à un plan à cotisations déterminées.</p> <p>Huit intervenants suggèrent des modifications à la définition de l'expression « membre de la haute direction visé ».</p>	<p>Nous n'avons apporté aucune des modifications suggérées. En prenant cette décision, nous avons généralement soupesé l'avantage d'apporter chaque modification suggérée et le fardeau supplémentaire que nous imposerions à des sociétés en compliquant le calcul.</p>
2.10	<p><b>Recours à la notion de « plus grande influence » pour déterminer les cinq membres de la haute direction les mieux payés</b></p> <p>Neuf intervenants n'appuient pas le critère de la « plus grande influence » pour sélectionner les cinq membres de la haute direction les mieux payés étant donné qu'il s'agit d'une question trop subjective. Certains intervenants soulignent qu'inclure des critères subjectifs, y compris le pouvoir décisionnel, aboutirait à des incohérences au sein de sociétés et entre les sociétés et rendrait cette détermination plus facile à manipuler.</p> <p>Trois intervenants soulignent que dans la détermination des cinq membres de la haute direction les mieux payés, tant l'influence sur les orientations que le pouvoir décisionnel devraient être incluses. Certains critères autres que la rémunération sont très pertinents et il ne convient pas d'inclure un salarié sans responsabilités décisionnelles ou de haute direction dans la liste des membres de la haute direction visés entièrement en fonction de sa rémunération.</p> <p>Quatre intervenants soulignent que, de toute façon, la définition de l'expression « membre de la haute direction » dans le Règlement 51-102 intègre un élément</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires. Voir notre réponse au point 2.9 ci-dessus.</p>

	de pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations.	
<b>2.11</b>	<p><b>Autres questions</b></p> <p>Quatre intervenants sont en désaccord avec la suppression du paragraphe c de la rubrique 1.4 de l'Annexe 51-102A6 qui permet actuellement à des émetteurs d'exclure la déclaration d'une personne physique en tant que membre de la haute direction visé en raison d'une rémunération exceptionnelle. Cette exclusion devrait être maintenue et devrait aussi couvrir des attributions spéciales effectuées au moment de l'embauche de nouveaux dirigeants et à l'occasion de paiements exceptionnels provenant de régimes incitatifs.</p> <p>Un intervenant craint que la définition de « membre de la haute direction visé » n'envisage pas les cas où le dernier exercice est une année de transition résultant d'un changement de situation en fin d'exercice. Cet intervenant souligne que le Règlement 51-102 peut occasionner des années de transition pouvant durer jusqu'à 15 mois et, qu'en conséquence, un certain rajustement du montant de 150 000 \$ peut être requis.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. L'intention était de tout inclure. Si une « attribution spéciale » est versée une année donnée et doit déclarée dans le tableau sommaire, elle doit être incluse dans le calcul visant à déterminer qui est un membre de la haute direction visé.</p> <p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Pour une société comptant au moins trois membres de la haute direction, autres que le chef de la direction et le chef des finances, gagnant une rémunération excédant le seuil, l'incidence ne serait pas significative étant donné qu'une année de transition plus longue aurait une incidence similaire sur toutes ces personnes physiques pour établir qui est un membre de la haute direction visé. La modification suggérée par cet intervenant n'aurait une incidence que sur des sociétés qui, par ailleurs, ne comptent pas au moins trois autres membres de la haute direction gagnant une rémunération excédant le seuil. Nous avons décidé de ne pas prévoir de dispense dans le projet d'annexe pour ces cas restreints.</p>
<b>Rubrique 1.4 Établissement de la déclaration (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<b>2.12</b>	<p><b>Le paragraphe 3 de la rubrique 1.4 de la version de l'annexe proposée publiée pour fins de commentaires – Exclusion en raison d'une affectation à l'étranger</b></p> <p>Un intervenant souligne que la rubrique concernant l'affectation à l'étranger ne traite que de la question de savoir si une personne physique sera classée ou non comme membre de la haute direction visé et qu'en conséquence, elle serait</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. L'exclusion en raison d'une affectation à l'étranger n'a pas la nature d'une définition mais indique plutôt comment la rémunération totale doit être calculée aux fins de la</p>

	mieux placée dans la définition de l'expression « membre de la haute direction visé » après la mention de l'exclusion de la « variation de la valeur du plan de retraite ».	définition de l'expression « membre de la haute direction visé ». Nous croyons qu'il convient de la placer à la sous-disposition <i>a)ii)B</i> du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe.
2.13	<p>Un intervenant croit que l'exclusion en raison d'une affectation à l'étranger devrait être précisée, particulièrement à l'égard des paiements effectués pour compenser l'incidence des impôts canadiens plus élevés (qui, selon cet intervenant, ne devraient pas être fournis).</p> <p>Deux intervenants recommandent que les paiements de compensation fiscale ou les autres paiements liés à l'expatriation soient exclus de la rémunération totale pour uniformiser davantage les comparaisons.</p>	Nous n'avons pas modifié l'obligation proposée. Nous croyons que tous les paiements (y compris ceux visant à compenser l'incidence d'impôts canadiens plus élevés) devraient être inclus. Aux termes de la sous-disposition <i>a)ii)B</i> du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe, au moment de calculer la rémunération totale pour établir qui est un membre de la haute direction visé, les sociétés peuvent exclure toute rémunération en espèces : a) qui se rapporte à des affectations à l'étranger, b) qui vise expressément à compenser l'incidence d'un coût de la vie plus élevé et c) qui n'est pas liée à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction pour la société. Si des paiements de compensation fiscale ou d'autres paiements liés à l'expatriation respectent ces trois conditions, ils peuvent être exclus du calcul de la rémunération totale visant à établir qui est un membre de la haute direction visé.
2.14	<p><b>Paragraphe 4 de la rubrique 1.4 Société de gestion externe (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b></p> <p>Un intervenant n'est pas d'accord avec la rubrique « Société de gestion externe » et l'obligation de déclarer comment une société de gestion externe structure ses ententes de rémunération. Cet intervenant estime que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette information n'est pas pertinente pour l'émetteur qui a conservé la société de gestion externe et doute que des émetteurs aient accès à l'information sur la rémunération ou participent aux décisions de rémunération.</li> <li>• Si cette rubrique a été rédigée en ayant à l'esprit des émetteurs de fonds de revenu pour lesquels une société de gestion a été établie afin de fournir des</li> </ul>	Nous n'avons apporté aucune des modifications suggérées. Nous croyons que la déclaration de la rémunération de la haute direction pour les sociétés de gestion externes qui ont été mandatées par la société est pertinente et prépondérante si les fonctions de gestion fournies par cette société de gestion externe étaient ordinairement exécutées par un membre de la haute direction. Dans ces cas, la rémunération de la haute direction doit être déclarée, peu importe si les fonctions de gestion sont fournies à l'interne ou à l'externe. Aux termes du sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe, pour l'application de la définition de « membre de la haute direction visé », un membre de la haute direction s'entend notamment d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un membre de la haute direction. De



	<p>services de gestion au fonds de revenu ou à ses sociétés d'exploitation, cette disposition devrait être précisée pour l'indiquer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si cette disposition est conservée, une période de transition est nécessaire afin de permettre aux émetteurs d'obtenir accès à l'information requise pour apporter des changements à leur structure de gestion au besoin.</li> <li>• Il devrait être précisé que si le sous-paragraphe <i>c</i> (lorsque la société de gestion externe a également d'autres clients) s'applique à un émetteur déterminé, alors le sous-paragraphe <i>b</i> (obligation générale de déclaration de la rémunération fournie à une société de gestion externe) ne s'applique pas.</li> </ul>	<p>la même manière, au paragraphe 9 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe, il est prévu que le terme « administrateur » s'entende notamment d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un administrateur.</p> <p>Nous souhaitons souligner que l'information visée au paragraphe 3 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe n'est exigée que dans certaines circonstances.</p>
2.15	<p><b>Paragraphe <i>b</i> du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 Origine de la rémunération (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b></p> <p>Deux intervenants nous recommandent de préciser que cette rubrique confirme que seule la rémunération en tant que membre de la haute direction visé ou administrateur de l'émetteur visé est requise.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous voulons englober toute la rémunération gagnée même pour d'autres services qui pourraient ne pas être rattachés au poste.</p>
2.16	<p><b>Paragraphe 6 de la rubrique 1.4 Rémunération versée aux personnes ayant des liens (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b></p> <p>Deux intervenants nous recommandent de réviser cette rubrique pour préciser que nous entendons une personne ayant des liens avec un membre de la haute direction visé ou un administrateur.</p>	<p>Nous avons ajouté les mots « avec un membre de la haute direction visé ou un administrateur » au paragraphe 6 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>RUBRIQUE – ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<b>Question 4 : Les obligations proposées en matière d'analyse de la rémunération susciteront-elles une discussion utile des politiques et décisions de la société en matière de rémunération?</b>		
3.1	<p><b>L'analyse de la rémunération suscitera-t-elle une discussion utile?</b></p> <p>Seize intervenants estiment que les obligations proposées en matière d'analyse de la rémunération susciteront une discussion utile des politiques et décisions en matière de rémunération. Quatre intervenants estiment qu'elles ne susciteront pas une discussion utile. Plusieurs des commentaires particuliers faits par les deux groupes se rapportent au recours à la juste valeur à la date d'attribution plutôt qu'à la méthode comptable pour évaluer des attributions d'actions. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information sera utile si l'exposé s'intéresse à la déclaration des attributions au titre de la rémunération effectuées et déclarées pour le dernier exercice à l'aide de valeurs de rémunération plutôt que de coûts d'acquisition, et aide ainsi les lecteurs à mieux comprendre le lien entre la rémunération et la performance.</li> <li>• Améliorer l'information sur le lien entre la rémunération et la performance de la société est un objectif principal et le recours à une méthode d'évaluation comptable pour évaluer les attributions d'actions dans le tableau sommaire ne soutient pas cet objectif.</li> </ul>	<p>Nous avons décidé de nous écarter de l'avis du mois de mars qui incluait dans le tableau sommaire la valeur des attributions d'actions et d'options obtenues à l'aide de la méthode comptable. Nous proposons plutôt d'inclure dans le tableau sommaire la juste valeur à la date d'attribution. Comme le suggèrent ces intervenants, l'analyse de la rémunération exigée à la rubrique 2 du projet d'annexe doit maintenant inclure l'analyse de la rémunération en fonction des justes valeurs à la date d'attribution des actions et des options.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse de la rémunération doit être reliée à un tableau sommaire qui a du sens et que les épargnants comprennent clairement. Étant donné que le tableau sommaire actuellement proposé n'atteint pas cet objectif, des tableaux supplémentaires sont requis (celui de la Bank of America aux États-Unis en est un bon exemple). Ces tableaux supplémentaires seraient trop lourds et éventuellement déroutants. Ce n'est que si le tableau sommaire était modifié pour être fondé sur une juste valeur à la date d'attribution que le lien requis entre l'analyse de la rémunération et le tableau sommaire serait établi.</li> <li>• Le recours aux charges comptables nécessitera la production et la présentation de chiffres supplémentaires par des émetteurs dans leur analyse de la rémunération, ce qui déroutera les lecteurs.</li> </ul> <p>Cinq intervenants estiment qu'il n'est pas clair si l'analyse de la rémunération proposée suscitera une discussion utile des politiques et décisions en matière de rémunération et nous suggèrent de fournir d'autres indications pour préciser que l'information devrait être présentée de manière succincte et claire. L'expérience américaine démontre que beaucoup d'analyses de la rémunération sont trop longues et complexes.</p>	<p>Selon les indications fournies à l'article 1.5 de l'Instruction générale relative au Règlement 51-102, les sociétés doivent utiliser un langage simple dans la rédaction de leur analyse de la rémunération. Le paragraphe 1 du commentaire de la rubrique 2.1 du projet d'annexe recommande aussi d'éviter les formules vagues et toutes faites.</p> <p>En outre, le projet d'annexe vise à exposer les versements et les attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice afin de donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance d'une société et d'aider les épargnants à comprendre comment sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction. Nous estimons qu'une analyse de la direction trop longue et complexe est incompatible avec cet objectif.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
3.2	<p><b>Autres modifications suggérées à l'analyse de la rémunération</b></p> <p>Un intervenant estime que la présentation de valeurs différentes dans l'analyse de la rémunération déroutera l'épargnant. Un montant cible devrait être présenté à l'aide de l'analyse des ressources humaines pour la valeur au moment où l'attribution est déclarée et être accompagné d'une description supplémentaire indiquant l'attribution potentielle minimale (zéro) ou maximale. L'obligation d'expliquer le lien entre des mesures financières non conformes aux PCGR dans les états financiers n'est utile que si elle est de nature sommaire.</p> <p>Trois intervenants soulèvent des préoccupations au sujet de l'obligation prévue au projet d'annexe de fournir de l'information au sujet de la rémunération éventuelle selon différents scénarios de performance hypothétiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il sera difficile ou impossible de fournir de l'information selon des scénarios de rémunération hypothétiques si les décisions en matière de rémunération tiennent compte de facteurs autres qu'une formule déterminée.</li> <li>• Il est très difficile et il tient de la pure conjecture pour un émetteur d'essayer de prévoir des niveaux de rémunération futurs, surtout que les membres de la haute direction visés peuvent changer d'une année à l'autre.</li> </ul> <p>Deux intervenants expriment des préoccupations au sujet du fait que l'analyse de la rémunération peut contenir des mentions vagues et toutes faites. Un intervenant craint particulièrement que les dispositions relatives à la confidentialité facilitent les analyses « vagues et toutes faites » des cibles de performance.</p>	<p>Nous estimons que la présentation d'une valeur unique pour les attributions indiquées dans le tableau est utile. Nous estimons aussi que l'analyse de la rémunération devrait inclure une description des valeurs éventuelles minimales et maximales si cette description permettait d'atteindre l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Toutefois, nous avons décidé de ne pas ajouter une telle obligation parce qu'il se peut qu'une telle analyse ne soit pas nécessaire dans tous les cas.</p> <p>Nous ne nous attendons pas à ce que les sociétés traitent de scénarios qui sont envisagés avec les ententes de rémunération pour les membres de la haute direction visés. Nous avons précisé le paragraphe 1 du commentaire de la rubrique 2.1 du projet d'annexe en remplaçant les mots « en quoi le niveau de rémunération aurait pu être différents au cours de la période et à quels niveaux de rémunération on peut s'attendre à l'avenir, en fonction de divers scénarios de performance » par les mots « comprendre en quoi la rémunération du membre de la haute direction visé est liée à la performance de celui-ci ».</p> <p>Il se peut que les analyses vagues et toutes faites ne donnent pas un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société. Le commentaire 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe recommande aussi d'éviter les formules vagues ou toutes faites. Pour ce qui est des dispositions relatives à la confidentialité, les sociétés ne peuvent exclure d'information que si sa</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Un intervenant recommande que l'un des éléments à traiter devrait être la façon dont le programme de rémunération est lié : i) à la performance de la société et ii) au cours de l'action, traitant d'éléments à court terme et à long terme tant de la rémunération que de la performance. Cet intervenant souligne que cette analyse pourrait être fournie dans la représentation graphique de la performance ou, comme solution de rechange, dans le cadre de l'analyse de la rémunération.</p> <p>Deux intervenants estiment que le nom des sociétés incluses dans le groupe de référence devrait être indiqué ainsi que les motifs de leur inclusion dans ce groupe.</p>	<p>communication était gravement préjudiciable aux intérêts de la société. Si la société ne déclare pas de cibles de performance quantitatives, elle doit encore indiquer quel pourcentage de la rémunération totale d'un membre de la haute direction se rapporte à ces cibles ainsi que la nature de ces cibles (c'est-à-dire la mesure elle-même). Nous soulignons que nos examens de l'information continue incluent généralement l'examen de l'information sur la rémunération de la haute direction. Si le projet d'annexe est adopté, ces examens incluront aussi l'examen approfondi du recours à la dispense pour raison de confidentialité.</p> <p>Nous estimons que les sociétés doivent présenter dans leur analyse de la rémunération le lien entre le programme de rémunération dans l'ensemble et la performance de la société ou le cours de l'action, s'il est nécessaire de la faire pour atteindre l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Nous soulignons aussi que le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe exige des sociétés qu'elles décrivent et expliquent tous les éléments significatifs composant la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par ceux-ci, au cours du dernier exercice. Le sous-paragraphe d du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe exige expressément des sociétés qu'elles décrivent et expliquent les motifs du paiement de chaque élément. Nous estimons que le lien entre un élément de la rémunération de la haute direction et la performance de la société et le cours de l'action doit être exposé dans l'analyse de la rémunération en vertu de ce sous-paragraphe.</p> <p>Nous estimons que les sociétés doivent au besoin indiquer dans leur analyse de la rémunération le nom des sociétés incluses dans le groupe de référence pour atteindre l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
3.3	<p><b>Participation du comité de la rémunération à l'établissement de l'analyse de la rémunération</b></p> <p>Sept intervenants estiment qu'il devrait y avoir une participation accrue du comité de la rémunération dans l'établissement de l'analyse de la rémunération. Voici leurs commentaires particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Même si certains intervenants sont d'accord pour dire qu'il ne convient pas d'exiger l'attestation de l'analyse de la rémunération par le chef de la direction ou le chef des finances, d'autres estiment que nous devrions exiger que cette analyse soit approuvée par le comité de la rémunération pour s'assurer qu'il s'acquitte de ses obligations redditionnelles dans le cadre de ce processus.</li> <li>• Comme les sociétés américaines, les sociétés canadiennes devraient être tenues d'inclure un rapport distinct du comité de la rémunération dans les documents de sollicitation de procurations.</li> <li>• Il devrait y avoir une obligation particulière en ce qui a trait à la déclaration du nom des membres du comité de la rémunération afin que l'identité des responsables soit clairement établie.</li> </ul> <p>Un intervenant craint que l'analyse de la rémunération ne soit pas assujettie à l'attestation de « présentation fidèle » requise du chef de la direction et du chef des finances en vertu du Règlement 52-109.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté les modifications suggérées. Les sociétés sont responsables de leur analyse de la rémunération. Le niveau de participation du conseil d'administration ou d'un comité de la rémunération dans l'établissement de l'analyse de la rémunération d'une société est une question que chaque société établit selon sa propre situation.</p> <p>L'Annexe 52-101A1 du <i>Règlement 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les états financiers annuels et intermédiaires des émetteurs</i> exige qu'un émetteur atteste qu'il a conçu les contrôles et procédures de communication de l'information financière et évalué leur efficacité. Ces contrôles et procédures devraient couvrir l'information sur la rémunération de</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		la haute direction.
3.4	<p><b>Information concernant les conseillers en rémunération</b> Cinq intervenants estiment que l'information concernant le recours par un émetteur à des conseillers en rémunération devrait être incluse dans l'analyse de la rémunération du projet d'annexe. Voici leurs commentaires particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse de la rémunération devrait inclure une obligation d'information concernant les conseillers en rémunération mandatés par le comité de la rémunération, la mention de la dénomination du cabinet, son mandat, les honoraires qui lui sont versés pour la consultation au sujet du plan et les honoraires versés pour des services de consultation fournis au conseil d'administration ou à la direction pour d'autres services.</li> <li>• L'information au sujet des conseillers en rémunération qui est actuellement visée au paragraphe <i>d</i> de la rubrique 7 de l'annexe 58-101A1 devrait être déplacée dans l'analyse de la rémunération. Un intervenant estime que cette information est requise pour permettre une évaluation complète des décisions de rémunération prises par le conseil.</li> <li>• Il serait plus utile de communiquer l'identité et le rôle d'un conseiller en rémunération indépendant dans l'exposé portant sur la structure de la rémunération résultant de la participation de ce conseiller (c'est-à-dire dans le projet d'annexe, par opposition à l'annexe 58-101A1 comme c'est le cas actuellement).</li> <li>• Les émetteurs devraient être tenus de présenter l'information suivante : <ul style="list-style-type: none"> <li>- si un conseiller en rémunération a été mandaté;</li> </ul> </li> </ul>	<p>Nous convenons que, dans beaucoup de cas, l'information concernant les conseillers en rémunération est nécessaire pour satisfaire à l'obligation de déclaration de la rémunération de la haute direction prévue par le projet d'annexe. Toutefois, nous estimons qu'il est inutile d'adopter l'obligation particulière suggérée par les intervenants. Les sociétés doivent établir s'il est nécessaire de présenter l'information relative à tout travail effectué par les conseillers en rémunération pour satisfaire à l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, selon laquelle l'analyse de la rémunération doit traiter de tous les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés pour le dernier exercice. Même s'il existe des cas où une société devrait fournir l'information suggérée par les intervenants pour respecter cette obligation, il se peut qu'il existe des cas où le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe n'exigerait pas cette information. Nous estimons aussi que l'adoption d'une obligation particulière est incompatible avec une démarche fondée sur des principes.</p> <p>Nous soulignons aussi qu'une partie de l'information suggérée par les intervenants doit être présentée en vertu de l'annexe 58-101A1. Nous avons décidé de ne pas intégrer ces obligations d'information au projet d'annexe comme le suggèrent ces intervenants à ce stade-ci. Nous soulignons également qu'un autre comité des ACVM prévoit entreprendre un examen élargi du Règlement 58-101 et publier ses conclusions accompagnées de tout projet de modifications aux fins de commentaires en 2008. Nous avons transmis ces</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- le nom du conseiller et les honoraires qui lui ont été versés;</li> <li>- si ce conseiller a aussi été mandaté pour fournir des services à la direction de l'émetteur ainsi que tous les honoraires liés à ce travail;</li> <li>- si aucun consultant n'a été mandaté, les motifs de cette décision.</li> </ul>	commentaires à ce comité des ACVM.
3.5	<p><b>Récupération</b></p> <p>Un intervenant estime que la politique d'un émetteur concernant la « récupération » de toute rémunération attribuée fondée sur des résultats financiers inexacts devrait être présentée expressément.</p> <p>Un intervenant recommande que les émetteurs soient tenus de déclarer l'absence de politiques que le projet d'annexe considère importantes. À titre d'exemple, cet intervenant indique que l'absence de politique d'un émetteur relative à la récupération de la rémunération devrait être déclarée.</p>	<p>Nous estimons qu'il est inutile d'adopter les obligations particulières suggérées par les intervenants. Les sociétés doivent établir s'il est nécessaire de déclarer une politique relative à la « récupération » ou son absence pour respecter l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, selon laquelle l'analyse de la rémunération doit traiter de tous les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et les décisions prises concernant la rémunération des membres de la haute direction visés pour le dernier exercice. Nous estimons aussi que l'adoption d'une obligation particulière est incompatible avec une démarche fondée sur des principes.</p>
3.6	<p><b>Analyse des lignes directrices en matière de propriété d'actions</b></p> <p>Un intervenant souligne que les règles de la SEC incitent les émetteurs à présenter dans l'analyse de la rémunération leurs lignes directrices en matière de propriété d'actions à l'intention des administrateurs et dirigeants, et il recommande que le projet d'annexe fasse de même. Un autre intervenant recommande aussi d'exiger des émetteurs qu'ils présentent leurs lignes directrices en matière de propriété d'actions (ainsi que les actions réellement détenues par les membres de la haute direction visés).</p>	<p>Nous estimons qu'il est inutile d'adopter les obligations particulières suggérées par les intervenants. Les sociétés doivent établir s'il est nécessaire ou non de déclarer les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour respecter l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, selon laquelle l'analyse de la rémunération doit traiter des principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et des décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés pour le dernier exercice. Nous estimons aussi que l'adoption d'une obligation particulière est incompatible avec une démarche fondée sur des principes.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>Rubrique 2.1 Analyse de la rémunération (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
3.7	<p><b>Paragraphe 1 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (présentation des principes significatifs qui sous-tendent les politiques et les décisions en matière de rémunération)</b></p> <p>Un intervenant se demande si le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 devrait disposer qu'il faille « Décrire les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération <u>qui étaient en vigueur</u> et les décisions <u>qui ont été prises concernant la rémunération...</u> ».</p> <p>Trois intervenants souscrivent généralement à la liste d'éléments que nous demandons de traiter dans l'analyse de la rémunération d'un émetteur mais suggèrent qu'il serait utile :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De préciser ce qui est requis et fournir des indications à ce sujet étant donné qu'il semble que certains des renseignements exigés (tels que l'énumération des éléments de la rémunération et la façon dont les montants sont calculés) peuvent entraîner la divulgation de renseignements exclusifs et concurrentiels.</li> </ul>	<p>En réponse à ce commentaire, nous avons modifié le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe pour disposer qu'il faille « Décrire et expliquer tous les éléments significatifs composant la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par eux, au cours du dernier exercice ».</p> <p>Nous répondons ainsi à ces commentaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aux termes du paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, une société peut omettre de l'information sur les niveaux cibles lorsque la communication de cette information serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société. Nous avons ajouté une disposition portant que dans la mesure où un niveau cible ou un autre facteur ou critère a été communiqué au public, une société ne peut se prévaloir de cette dispense. Nous avons aussi ajouté une disposition portant que, si cette information n'est pas présentée, une société doit indiquer jusqu'à quel point il pourrait être difficile pour le membre de la haute direction visé d'atteindre les niveaux cibles ou les critères non communiqués. Nous ne fournissons aucune autre précision à ce stade-ci.</li> <li>• Nous n'avons pas apporté les modifications suggérées. Une description complète de tous les types d'attribution, une explication de la corrélation</li> </ul>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concernant l'obligation de traiter de « chaque élément de la rémunération », préciser que tous les types d'attribution devraient être décrits intégralement.</li> <li>• Concernant l'obligation de traiter de « la corrélation entre, d'une part, chaque élément de la rémunération et les décisions prises de la société à son égard et, d'autre part, les objectifs généraux de la société en matière de rémunération », inclure une mention explicite décrivant la corrélation entre les mesures de la performance rattachées aux éléments de la rémunération et les objectifs généraux de la société.</li> <li>• Souligner l'importance de l'information liée aux cibles de performance qualitatives.</li> </ul>	<p>entre, d'une part, les mesures de performance se rattachant aux éléments de la rémunération et, d'autre part, les objectifs de la société, et la présentation d'information concernant les cibles de performance qualitatives doivent chacune être fournies si nécessaire pour respecter l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe portant que l'analyse de la rémunération traite de tous les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice.</p>
3.8	<p><b>Paragraphe 2 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (événements survenant après la clôture du dernier exercice)</b>  Un intervenant estime que les première et deuxième phrases de ce paragraphe sont redondantes étant donné qu'elles semblent indiquer que ce qui est survenu après la clôture de l'exercice est important pour comprendre les décisions en matière de rémunération qui ont été prises avant la clôture de l'exercice.</p>	<p>Nous avons supprimé la première phrase du paragraphe 2 de la rubrique 2.1 de la version du projet d'annexe publiée avec l'avis du mois de mars.</p>
3.9	<p><b>Indications et précisions supplémentaires</b>  Dix intervenants nous demandent de fournir des indications sur ce qu'on attend des émetteurs aux termes du projet d'annexe.</p>	<p>Aux termes du premier paragraphe de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, les sociétés doivent traiter des principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération en place et les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice. En plus des éléments énumérés expressément aux sous-paragraphes a à f du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, les sociétés doivent inclure dans leur analyse de la rémunération toute</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		l'information nécessaire pour respecter les objectifs de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncés à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
<b>Question 5 : Devrions-nous obliger les sociétés à fournir de l'information particulière sur les cibles de performance?</b>		
3.10	<p><b>Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (cibles de performance)</b>  Seize intervenants ne souscrivent pas à l'obligation de fournir de l'information particulière sur les cibles de performance. Au soutien de leur position, ces intervenants avancent les arguments particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sociétés hésiteront à communiquer des cibles de performance internes étant donné que beaucoup d'entre elles intègrent un « élément supplémentaire » (<i>stretch</i>) dans les cibles utilisées pour leurs plans incitatifs (c'est-à-dire que les cibles servant à établir et à calculer les attributions aux termes du plan incitatif peuvent être plus élevées que celles qui sont communiquées près des cibles à moyen terme pour des mesures telles que le rendement des capitaux propres et le bénéfice par action). Qui plus est, ces cibles intégrant un élément supplémentaire ne sont même pas communiquées à d'autres salariés au sein de la même société.</li> <li>• Trop de détails ajouteront de la confusion. Les actionnaires peuvent remettre en question le coût de cibles mais ne devraient pas participer à leur établissement.</li> <li>• La communication de cibles de performance ne procure pas à l'épargnant un moyen de comparaison.</li> </ul>	<p>Nous nous attendons uniquement à des cibles de performance qui sont significatives pour les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction. L'objectif du projet d'annexe est de fournir de l'information sur le lien significatif entre la rémunération et la performance. En conséquence, s'il est nécessaire de présenter de façon individualisée l'information relative aux cibles de performance pour que l'information soit claire et instructive, il faut procéder ainsi. Nous estimons que l'inclusion de ces cibles, sous réserve de la dispense limitée prévue pour l'information confidentielle, est nécessaire pour que l'information sur la rémunération de l'émetteur soit claire et instructive. En réponse à ces commentaires, nous faisons les observations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Regroupement</b> : Nous estimons que les sociétés peuvent regrouper leur information concernant les cibles de performance tant que l'information fournie est claire et qu'elle résume convenablement la rémunération versée aux membres de la haute direction visés. S'il est nécessaire de présenter de façon individualisée l'information relative aux cibles de performance pour que l'information soit claire et instructive, il faut procéder ainsi.</li> <li>• <b>Cibles prospectives</b> : Dans la plupart des cas, nous exigeons seulement des</li> </ul>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Trois de ces seize intervenants estiment que nous devrions exiger des émetteurs uniquement qu'ils présentent en termes généraux comment les cibles sont fixées et le niveau de performance atteint comparativement aux cibles ou que nous devrions exiger des émetteurs qu'ils présentent des cibles globalement ou généralement et font les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sociétés ne devraient être tenues de communiquer que les domaines dans lesquels elles fixent des cibles de performance, le nombre de cibles et de paramètres dans chacun de ces divers domaines ainsi que les résultats généraux dans chacun de ces domaines. Il existe une certaine inquiétude au sujet de l'obligation prévue dans le projet d'annexe de déclarer toute renonciation ou modification à des cibles de performance déterminées.</li> <li>• Les préoccupations concernant l'atteinte à la vie privée des membres de la haute direction visés d'un émetteur l'emportent sur tout avantage qui pourrait être tiré de l'obligation de communiquer des cibles de performance individuelles.</li> <li>• Il se peut que l'obligation de communiquer des cibles précises fasse indirectement en sorte que les émetteurs passent d'attributions axées sur la performance conviviales pour les actionnaires à des attributions qui ne sont pas axées sur la performance.</li> </ul> <p>Onze intervenants souscrivent à une obligation de fournir des renseignements précis sur les cibles de performance. Au soutien de leur position, ces intervenants avancent les arguments particuliers suivants :</p>	<p>sociétés qu'elles présentent des données historiques au sujet des cibles de performance étant donné que l'information à fournir dans l'analyse de la rémunération est axée sur le dernier exercice de la société. L'exception à cette règle s'applique lorsque la société a pris, après la clôture de l'exercice, des mesures concernant la rémunération de la haute direction qui sont pertinentes pour comprendre l'information concernant le dernier exercice. Dans ce cas, une société peut devoir fournir de l'information au sujet de périodes antérieures, courantes ou futures.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atteinte à la compétitivité :</b> Nous estimons que l'obligation de présenter l'information relative aux cibles et la dispense de cette obligation en ce qui a trait à l'information confidentielle fonctionnent de manière à ce qu'une société puisse fournir de l'information significative sans divulguer de renseignements confidentiels ni compromettre sa position sur le marché.</li> <li>• <b>Confidentialité :</b> Dans la mesure où il y a un problème de protection de la vie privée, il est réglé parce que la société peut ne pas divulguer des renseignements confidentiels ou sensibles. Nous n'avons pas établi de différences entre les intérêts des sociétés et ceux de leurs membres de la haute direction visés individuels.</li> </ul>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les émetteurs devraient être tenus de présenter dans l'analyse de la rémunération les cibles ou les facteurs de performance quantitatifs et qualitatifs, objectifs et subjectifs, qu'utilise le comité de la rémunération pour établir la rémunération axée sur la performance. Le nombre croissant de sociétés qui ont présenté volontairement des obstacles précis au versement d'attributions axées sur la performance aux États-Unis et au Canada atteste que la présentation d'information sur les cibles de performance n'occasionne pas de problèmes de concurrence. La présentation des critères et des cibles de performance est l'élément d'information le plus important qui permet aux épargnants de vérifier que le montant et le type réel de la rémunération versée dans une société sont justifiés et efficaces.</li> <li>• Exiger la présentation d'information détaillée sur toutes les cibles pourrait entraîner le recours à des étalonnages moins convenables ou à des chiffres plus élevés déclarés comme prime « discrétionnaire » afin de se soustraire l'obligation de présenter cette information, même si ces éléments sont liés à la performance.</li> <li>• La description doit être aussi précise que possible afin de permettre de comprendre quelles mesures de performance ont été choisies et pourquoi, les motifs précis d'établissement des cibles déterminées, comment les réalisations se comparent aux cibles et comment le pouvoir discrétionnaire a été exercé dans les attributions finales.</li> <li>• Un intervenant soutient l'essai de scénarios et estime que la présentation de cette information donnerait aux épargnants une indication du lien entre la rémunération et les critères de performance à court et à long termes.</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Trois intervenants soutiennent conditionnellement l'obligation de cibles de performance. Ils font les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation des cibles devrait se rapporter à un critère objectif concernant l'information qui est publique, telle que le rendement total (<i>TSR</i>). Si des critères non publics ou subjectifs sont utilisés, la communication de cibles précises pourrait être nuisible à la position concurrentielle de l'émetteur.</li> <li>• La déclaration concernant la performance devrait se faire en fonction des cibles mais pas nécessairement par la communication de cibles de performance réelles. Toutefois, si nous devons introduire l'obligation de communiquer des cibles de performance précises, cet intervenant estime que celle-ci devrait s'appliquer à tous les émetteurs et qu'il faudrait fournir des indications très précises sur ce sujet.</li> <li>• L'obligation de présenter de l'information précise sur les cibles de performance pourrait avoir des conséquences imprévues.</li> <li>• Exiger la communication des cibles de performance réelles avant la fin de la période de performance peut soulever des préoccupations « prévisionnelles » et empêcher les sociétés de fixer des cibles « assorties d'éléments supplémentaires ». Si nécessaire, les émetteurs peuvent choisir de revenir à des mesures soi-disant « ordinaires », telles que le bénéfice par action, pour présenter l'ensemble des cibles et des mesures propres à un secteur qui sont utilisées. Même si cette obligation pouvait satisfaire des épargnants qui doivent connaître tous les détails, elle pourrait</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>éventuellement aboutir à des plans incitatifs « format unique » qui s'alignent mal à la stratégie commerciale propre à chaque société. Si une telle situation devait se produire, il s'agirait d'un pas en arrière malencontreux dans les pratiques de rémunération de la haute direction.</p>	
3.11	<p><b>Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (dispense pour atteinte à la compétitivité)</b> Six intervenants estiment que la dispense pour atteinte à la compétitivité n'est pas requise pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une société peut travailler avec un conseiller en rémunération pour établir des cibles de performance convenables qui ne compromettent aucunement la compétitivité de l'entreprise si elles ne sont pas communiquées au public.</li> <li>• Étant donné que les cibles de performance de l'année courante sont historiques au moment de leur présentation dans la circulaire de sollicitation de procurations, le fait de les présenter n'entraîne aucun problème de compétitivité.</li> <li>• La dispense pour atteinte à la compétitivité est très similaire à celle qu'applique la SEC, laquelle a abouti à la présentation d'information insuffisante sur les cibles.</li> </ul> <p>Treize intervenants estiment que la présentation des cibles de performance peut compromettre la compétitivité d'une société. Voici leurs commentaires précis :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il faudrait maintenir une certaine souplesse de sorte que l'information sur les cibles puisse être omise dans le cas où il s'agirait de renseignements</li> </ul>	<p>Nous avons modifié la dispense pour atteinte à la compétitivité du paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars pour l'harmoniser avec la partie 12 du Règlement 51-102 concernant l'omission ou le caviardage de contrats importants. Le paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe prévoit maintenant une dispense de l'obligation présenter l'information relative aux niveaux cibles qui serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société. Nous estimons que cette dispense établit un équilibre convenable entre les intérêts des sociétés et ceux des épargnants. Cette dispense ne s'applique qu'aux niveaux cibles liés à des facteurs ou critères qualitatifs ou quantitatifs de performance qui seraient gravement préjudiciables aux intérêts de la société. Ainsi, même si la communication d'un niveau cible en soi peut compromettre gravement les intérêts de la société dans un cas particulier, habituellement, le fait d'indiquer la mesure elle-même ne le serait pas.</p> <p>Nous avons aussi ajouté une disposition prévoyant que cette dispense ne s'applique pas si un niveau cible de performance ou un autre facteur ou critère a été communiqué au public.</p> <p>Nous avons aussi ajouté une disposition portant que, si une société n'indique pas de niveaux cibles ou de critères précis, elle doit indiquer à quel point il</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>confidentiels dont la divulgation compromettrait la compétitivité de la société.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les cibles de performance sont des données qui sont importantes pour l'avantage concurrentiel d'une société.</li> <li>• La présentation d'information précise sur des cibles de performance aura une incidence défavorable importante sur la capacité d'un émetteur à préserver la confidentialité de renseignements concurrentiels.</li> <li>• Un intervenant ne souscrit pas à la communication de toutes les cibles de performance en raison de préoccupations au sujet de la divulgation de renseignements concurrentiels, même « après le fait ». De plus, cet intervenant ne souscrit pas à la présentation d'information sur les cibles de performance servant à évaluer la performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé.</li> </ul>	<p>pourrait être difficile pour un membre de la haute direction visé d'atteindre les niveaux cibles ou critères non communiqués.</p> <p>Les sociétés devraient aussi être disposées à expliquer toute décision d'omettre de l'information sur les cibles au motif qu'elle serait gravement préjudiciable à leurs intérêts. Cette question peut être soulevée comme commentaire dans le cadre d'un examen des documents d'information continue.</p>
3.12	<p><b>Le paragraphe 3 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (l'information qu'un émetteur devrait présenter lorsqu'il se prévaut de la dispense pour atteinte à la compétitivité?)</b></p> <p>Neuf intervenants estiment que si nous conservons une dispense pour atteinte à la compétitivité, nous devrions exiger la présentation de certains autres éléments d'information. Plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les sociétés devraient être tenues d'indiquer le pourcentage de la rémunération totale d'un membre de la haute direction liée à une cible de performance omise en vertu d'une certaine forme de dispense pour atteinte à la compétitivité.</li> </ul>	<p>La dispense pour raison de confidentialité du paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe permet à une société de ne pas communiquer certains niveaux cibles dans le cas où cette information serait gravement préjudiciables aux intérêts de la société. Toutefois, d'autres renseignements connexes doivent être donnés. Par exemple, même si le fait de communiquer un niveau cible est en soi gravement préjudiciable aux intérêts de la société dans un cas déterminé, la mesure elle-même doit être indiquée.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Même si les niveaux cibles déterminés sont omis, la société doit fournir assez d'explications pour qu'un utilisateur puisse saisir les facteurs qui définissent la « performance ».</li> <li>• Une solution de rechange à la suppression de la dispense est de fournir aux émetteurs des indications supplémentaires pour éviter le recours excessif à cette dispense.</li> <li>• Si une société ne peut fournir des seuils quantitatifs précis pour les motifs liés à l'atteinte à la compétitivité, elle devrait au moins indiquer les mesures utilisées.</li> <li>• Les émetteurs qui se prévalent de la dispense pour atteinte à la compétitivité devraient être autorisés à indiquer simplement qu'il existe des critères commerciaux liés aux attributions et, en termes généraux, quels sont ces critères.</li> <li>• Les émetteurs qui se prévalent de la dispense pour atteinte à la compétitivité devraient au moins indiquer le pourcentage de la rémunération d'un membre de la haute direction visé qui est assujéti à une cible de performance non communiquée.</li> <li>• Une solution de rechange à l'obligation de fournir de l'information sur la cible de performance sur une base annuelle est d'exiger qu'elle soit présentée après le fait, de sorte que les actionnaires puissent évaluer le caractère adéquat des liens qui, selon les émetteurs, existent entre la rémunération et la performance.</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
3.13	<p><b>Information prospective</b></p> <p>Six intervenants estiment que toute obligation de présenter de l'information prospective concernant des cibles de performance est inappropriée. Ces intervenants soulèvent les arguments particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Même si l'obligation de déclarer la réalisation réelle par rapport aux cibles réalisées devait être imposée, aucune obligation quant à la communication des cibles prospectives ne devrait l'être.</li> <li>• Il se peut que l'obligation de présenter de l'information prospective confidentielle ait des incidences défavorables.</li> <li>• Si des cibles prospectives doivent être communiquées, il se peut que des émetteurs choisissent de ne pas établir de plans fondés sur des critères de performance.</li> <li>• Un intervenant suggère d'établir une distinction entre la présentation de critères de performance courants et prospectifs.</li> </ul>	<p>L'obligation prévue au paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe concernant la communication des cibles de performance s'applique à la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par ceux-ci, au cours du dernier exercice. Dans la plupart des cas, cette rémunération a été attribuée, payée ou gagnée par suite de l'atteinte de cibles de performance au cours du dernier exercice, mais il se peut qu'il existe des cas restreints où la rémunération déclarée est assujettie à l'atteinte de cibles de performance au cours de périodes futures. Dans ces cas restreints, il est nécessaire de communiquer les cibles de performance prospectives sauf dans le cas où la présentation de cette information serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société.</p>
3.14	<p><b>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (chevauchement du Règlement 58-101 et du projet d'annexe)</b></p> <p>Trois intervenants estiment que les règles de gouvernance devraient interagir directement avec la nouvelle annexe. Voici leurs commentaires particuliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un émetteur devrait pouvoir respecter l'obligation de communiquer les processus du conseil en matière d'établissement de la rémunération dans l'annexe 58-101A1 ou A2 en se conformant aux obligations prévues par le</li> </ul>	<p>Nous reconnaissons qu'il peut exister un certain chevauchement entre l'information requise aux termes des règles de gouvernance et celle qui est requise en vertu du projet d'annexe. Toutefois, nous avons décidé de ne pas prévoir de dispense expresse de ces obligations qui se chevauchent. Même si l'information requise peut sembler identique, chaque obligation vise des objectifs différents et ainsi, il se peut que les différences dans l'information</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>projet d'annexe.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les émetteurs devraient être tenus de décrire la surveillance du processus d'établissement de la rémunération, y compris la composition du comité de la rémunération, son mandat, son indépendance et son recours à des conseillers, même s'il existe un risque de chevauchement avec le Règlement 58-101, étant donné que cette information est bénéfique.</li> <li>• L'annexe 6 doit renvoyer aux règles de gouvernance.</li> <li>• Il manque à l'analyse de la rémunération toute forme d'obligation pour un émetteur d'établir un comité de la rémunération et il n'existe pas de concept défini de « compétences en matière de rémunération ». Les obligations liées à la rémunération accusent un retard par rapport à celles liées aux comités de vérification.</li> </ul>	<p>présentée soient nécessaires.</p>
<p><b>Rubrique 2.2 Représentation graphique de la performance</b></p>		
<p><b>Question 6 : L'intégration de la représentation graphique de la performance à l'analyse de la rémunération et l'analyse du lien entre la performance du titre de la société et la rémunération des membres de la haute direction constituent-elles de l'information utile?</b></p>		
<p>3.15</p>	<p><b>Rubrique 2.2 Représentation graphique de la performance (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b> Six intervenants ne souscrivent pas à l'intégration de la représentation graphique de la performance à l'analyse de la rémunération. Un de ces intervenants suggère comme proposition de rechange de laisser le graphique où il se trouve mais d'exiger un commentaire dans l'analyse de la rémunération</p>	<p>Nous avons conservé la représentation graphique de la performance dans l'analyse de la rémunération parce que, dans leur analyse de la rémunération, les sociétés doivent décrire les principes significatifs qui sous-tendent les décisions prises concernant la rémunération. Nous estimons que le lien entre le</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>comparant la rémunération au cours de l'action.</p> <p>Treize intervenants conviennent qu'il serait plus utile d'exiger une analyse du lien entre la performance du titre de la société et la rémunération des membres de la haute direction. Un intervenant justifie ainsi son opinion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le lien entre la rémunération et la performance est valable s'il est suivi sur une période prolongée d'au moins cinq ans.</li> </ul> <p>Trois de ces treize intervenants soulèvent des préoccupations au sujet de points précis concernant la représentation graphique et les mesures qui y sont utilisées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La description des tendances rendra la représentation graphique plus utile.</li> <li>• La représentation graphique devrait aussi inclure une comparaison de la performance de la société avec celle des sociétés du groupe de référence ainsi qu'une description du groupe de référence.</li> </ul> <p>Quatre intervenants ne souscrivent pas à une comparaison entre la tendance de la performance des actions et la tendance de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction.</p> <p>Dix-huit intervenants estiment qu'il existe d'autres facteurs que le cours de l'action qui devraient être traités comme mesure valable de la performance. Plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beaucoup d'éléments de rémunération, tels que le salaire et la valeur du</li> </ul>	<p>cours de l'action de la société et la rémunération des membres de la haute direction déclarée aux termes du projet d'annexe sur une période de cinq ans est utile dans la plupart des cas.</p> <p>Même si nous avons décidé de ne pas imposer d'obligation en ce sens, nous avons ajouté un commentaire à la rubrique 2.2 du projet d'annexe pour préciser qu'une société peut inclure d'autres mesures pertinentes de la performance dans son analyse de la rémunération. Si la société estime aussi que ces autres mesures pertinentes de la performance sont plus utiles que le lien avec le cours des actions, elle peut aussi expliquer pourquoi.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>plan de retraite, ne sont pas liés au cours de l'action.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La description fondée sur une seule mesure, telle que le rendement total, serait trompeuse et insuffisante.</li> <li>• Intégrer la représentation graphique de la performance des actions dans l'analyse de la rémunération et exiger la comparaison à la rémunération de la haute direction accordent trop d'importance à une mesure de succès dont la pertinence variera grandement pour des sociétés selon leur degré d'établissement et le stade où elles en sont dans leur cycle de croissance courant.</li> <li>• La représentation graphique de la performance ne devrait pas être intégrée à l'analyse de la rémunération. La pratique actuelle d'exiger la représentation graphique dans la « Déclaration de la rémunération des membres de la haute direction » est appropriée. Si des commentaires supplémentaires sont nécessaires, ils devraient être présentés sous forme de description textuelle et devraient traiter des liens entre des éléments à court terme et à long terme de la performance de la société, dont le cours des actions n'est qu'un aspect.</li> <li>• Intégrer à la représentation graphique à l'analyse de la rémunération ou ailleurs dans la rubrique sur la rémunération suggérerait que la performance des titres de la société comparativement au marché n'a pas de signification plus grande que par rapport à la rémunération et que le principal facteur de mesure de la rémunération des membres de la haute direction ne peut être que la performance des titres.</li> <li>• Le cours des actions peut être sensible à des facteurs non reliés à la</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>performance de la société, par exemple des fluctuations des taux d'intérêt ou du change.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Même s'il est important d'aligner la rémunération et la performance, la performance récente du cours des titres n'est qu'une mesure qui est touchée par des facteurs non reliés à la performance générale d'une société.</li> </ul>	
3.16	<p><b>Rubrique 2.2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (quels émetteurs doivent préparer une représentation graphique de la performance)</b></p> <p>Deux intervenants demandent que nous précisions quels émetteurs doivent inclure une représentation graphique de la performance dans leur analyse de la rémunération. Plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous devrions préciser qu'une représentation graphique de la performance n'est pas requise à moins que l'émetteur n'ait été émetteur assujéti durant plus d'une année civile complète.</li> <li>• Nous devrions préciser si les sociétés qui n'émettent que des titres de créance devraient établir une représentation graphique de la performance.</li> </ul> <p>La comparaison devrait se limiter à la rémunération du chef de la direction.</p>	<p>En réponse à ces commentaires, nous avons ajouté les sous-paragraphes <i>ii</i> et <i>iii</i> au paragraphe <i>a</i> de la rubrique 2.2 du projet d'annexe pour préciser que : a) une société, y compris toute société remplacée, qui n'était pas émetteur assujéti dans un territoire du Canada depuis au moins 12 mois civils avant la date du projet d'annexe, ou b) une société qui place uniquement des titres de créance dans le public, n'est pas tenue de fournir une représentation graphique de la performance.</p>
3.17	<p><b>Rubrique 2.2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (inclure des facteurs supplémentaires)</b></p> <p>Neuf intervenants estiment que des informations supplémentaires sont nécessaires. Cinq de ces neuf intervenants suggèrent d'inclure des facteurs supplémentaires ou de remplacement avec lesquels la rémunération de la haute</p>	<p>Nous avons décidé de ne pas exiger la communication de facteurs supplémentaires ou de remplacement dans la représentation graphique de la performance parce qu'il se peut que ces facteurs ne soient pas utiles dans tous</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>direction pourrait être comparée. Plus particulièrement, ils estiment que nous devrions exiger des émetteurs qu'ils fassent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclure une comparaison entre le rendement cumulatif total d'un indice des sociétés incluses dans le groupe de référence à l'émetteur dans cette représentation graphique de la performance.</li> <li>• Indiquer le lien entre la rémunération de la haute direction et la performance de l'émetteur, de la division et du membre de la haute direction individuel.</li> <li>• Utiliser la mesure de la représentation graphique de la performance que la société utilise principalement pour attribuer la rémunération.</li> <li>• Utiliser une mesure qui est sectorielle ou géographique.</li> </ul> <p>Quatre de ces neuf intervenants recommandent que des informations supplémentaires accompagnent la représentation graphique de la performance des titres pour en améliorer l'utilité. Plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'obligation d'indiquer un lien entre la performance et la rémunération devrait dépasser l'insertion de la représentation graphique de la performance des titres et inclure des détails sur le lien entre la rémunération réelle et la performance de l'émetteur et, si cette rémunération est liée à d'autres facteurs que le rendement total, l'émetteur devrait être tenu d'inclure une description de ces mesures de la performance.</li> <li>• L'analyse de la rémunération devrait contenir une description plus complète des autres éléments des mesures de la performance utilisées par le comité de</li> </ul>	<p>les cas. Si la société estime aussi que d'autres mesures pertinentes de la performance sont plus utiles que le lien avec le cours des actions, nous estimons qu'elle <u>devrait</u> les présenter et expliquer pourquoi elles sont plus pertinentes. Si de telles autres mesures pertinentes de la performance sont nécessaires pour donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance ou pour aider les épargnants à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction, nous estimons que la société <u>doit</u> fournir cette information.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>la rémunération et du lien entre ces diverses mesures de la performance et tous les éléments de la rémunération à court terme et à long terme.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans la mesure où la performance récente des titres a une influence sur ces politiques et décisions, un émetteur devrait décrire ce lien dans le contexte d'autres facteurs qui influencent les décisions prises concernant la rémunération.</li> <li>• Il devrait être précisé qu'en l'absence de lien entre la rémunération et la performance, les émetteurs devraient pouvoir déclarer qu'ils estiment qu'un tel lien existe n'existe pas.</li> </ul> <p>Un intervenant estime qu'il se peut qu'une analyse sur une période de cinq ans ne convienne pas à toutes les formes de rémunération, par exemple les options sur les actions d'une durée de dix ans.</p>	
<i>Commentaire</i>		
3.18	<p>Un intervenant souligne que le commentaire qui se trouve actuellement après la rubrique 2.3 semble ne concerner que la rubrique 2.1 et que, si tel est le cas, il devrait être inséré directement après la rubrique 2.1. Cet intervenant souligne aussi que le premier point du paragraphe <i>iii</i> du commentaire mentionne des « montants présentés pour l'exercice en cours » et suppose que cela signifie « montants présentés pour le dernier exercice ».</p> <p>De plus, il est fait mention de « niveaux de rémunération » ultérieurs et il est supposé que cela signifie « [niveaux de rémunération] courants ou futurs ».</p>	<p>Nous avons apporté les modifications suggérées.</p> <p>La mention des « [niveaux de rémunération] ultérieurs » est destinée à faire contraste avec le dernier exercice et, par conséquent, inclut la période courante.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Un intervenant estime que l'explication des motifs pour lesquels certaines sociétés ont été exclues du groupe de référence n'ajoute pas de valeur. Toute explication devrait se concentrer sur les motifs pour lesquels des sociétés ont été ajoutées sur la façon dont le groupe de référence a été constitué.</p>	<p>Nous estimons que cette disposition est claire et nous n'avons pas apporté la modification suggérée.</p> <p>En réponse à ce commentaire, nous avons jouté le paragraphe 3 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe.</p>
<p><b>3.19</b></p>	<p><b>Obligation de présenter de l'information sous forme descriptive</b></p> <p>Un intervenant craint qu'exiger de l'information descriptive sous les diverses rubriques est inutilement répétitif, déroutant et inefficace. Cet intervenant recommande que l'information descriptive exigée soit regroupée en une seule rubrique ou, subsidiairement, que nous révisions attentivement toutes les rubriques contenant de l'information descriptive pour y supprimer toutes obligations qui se chevauchent.</p> <p>Un intervenant demande des précisions sur les différences entre les explications à fournir conformément à la rubrique 2.3 du projet d'annexe celles qui sont requises dans l'analyse de la rémunération.</p>	<p>L'analyse de la rémunération a pour objet de donner un aperçu descriptif au début du projet d'annexe qui mettra en perspective l'information qui suit. De l'information descriptive supplémentaire est encore nécessaire dans d'autres parties du projet d'annexe étant donné qu'il vise un éventail de sujets distincts.</p> <p>La rubrique 2.3 du projet d'annexe exige seulement des sociétés qu'elles traitent du processus d'attribution des options. L'analyse de la rémunération a pour objectif d'exposer les politiques générales significatives qui sous-tendent les décisions prises en matière de rémunération.</p>
<p><b>3.20</b></p>	<p><b>Paragraphe <i>iii</i> du commentaire de la rubrique 2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (étalonnage)</b></p> <p>La communication des données d'étalonnage utilisées pour établir la rémunération, y compris le groupe de référence et la façon dont les sociétés y ont été incluses ou exclues est un sujet de préoccupation. Un intervenant craint que la présentation de cette information occasionne un désavantage concurrentiel considérable et il suggère que l'émetteur soit tenu d'indiquer si un</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous estimons que la présentation des données d'étalonnage ne serait pas gravement préjudiciable aux intérêts de la société et que ces données devraient être fournies.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>étalonnage est effectué et suivant quels critères des sociétés sont incluses ou exclues du groupe de référence, sans indiquer le nom des sociétés qui en font partie.</p> <p>Lorsque l'étalonnage est obtenu au moyen d'un sondage ou d'un exercice confidentiel, il devrait pouvoir être exclu afin de s'assurer que de tels sondages et exercices continuent d'être menés.</p>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>RUBRIQUE 3 – TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION</b>		
<b>Question 3 : Faudrait-il fournir l'information individuellement pour un maximum de cinq personnes ou la fournir séparément pour le chef de la direction et le chef des finances puis globalement pour les trois membres de la haute direction visés restants?</b>		
<b>4.1</b>	<p><b>Individuellement</b> Vingt et un intervenants estiment que cette information devrait être fournie individuellement pour les cinq membres de la haute direction les mieux payés. Plus particulièrement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si cette information est fournie globalement, la qualité de la déclaration sera réduite.</li> <li>• L'information globale serait déroutante et diminuerait la transparence.</li> </ul>	<p>Nous souscrivons à ces commentaires et estimons que la présentation de l'information sur les politiques et décisions en matière de rémunération de façon individuelle pour chaque membre de la haute direction est la méthode qui permet d'obtenir l'information la plus parlante.</p>
<b>4.2</b>	<p><b>Globalement</b> Trois intervenants estiment que l'information ne devrait pas être fournie individuellement pour les cinq membres de la haute direction les mieux payés étant donné qu'ils estiment que cette information devrait être fournie globalement pour les membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction et le chef des finances. Plus particulièrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La liste des postes des cinq membres de la haute direction les mieux payés varie grandement de sorte qu'une comparaison, même entre des entreprises ou des secteurs identiques, n'est pas possible en raison de la nature</li> </ul>	<p>Nous avons décidé de ne pas exiger que l'information soit présentée globalement parce que nous estimons que la présentation globale de l'information réduirait la qualité de la déclaration et diminuerait la transparence.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>particulière des activités commerciales de chaque émetteur. En conséquence, la présentation globale pour les trois membres de la haute direction restants ne nuira pas à la comparabilité des pratiques de rémunération entre émetteurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les épargnants sont surtout intéressés à la rémunération du chef de la direction et, en conséquence, la présentation globale pourrait établir un équilibre entre la volonté de déclarer la rémunération applicable à l'équipe de haute direction tout en en protégeant mieux la vie privée.</li> <li>• Les épargnants sont intéressés aux totaux concernant les membres de la haute direction.</li> </ul>	
4.3	<p><b>Autres questions</b></p> <p>Un intervenant estime qu'il devrait être précise qu'un président du conseil non membre de la haute direction n'est pas considéré membre de la haute direction simplement parce que les règlements de la société disposent que le poste de président du conseil est un poste de membre de la haute direction.</p>	<p>Les sociétés doivent fournir une déclaration sur la rémunération de toute personne qui est un membre de la haute direction au sens de l'article 1.1 du Règlement 51-102 et qui est autrement un membre de la haute direction visé, au sens du projet d'annexe. La définition de l'expression « membre de la haute direction » à l'article 1.1 du Règlement 51-102 inclut une personne physique qui est présidente ou vice-présidente de la société.</p>
<p><b>Question 7 : Le tableau sommaire de la rémunération devrait-il toujours contenir l'information sur la rémunération pour chacun des trois derniers exercices de la société, ou bien une période plus courte suffirait-elle?</b></p>		
4.4	<p><b>Rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (nombre d'années visées par la déclaration)</b></p> <p>Trois intervenants suggèrent que, dans le tableau sommaire, nous limitions à</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous croyons qu'exiger la</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>deux ans la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction visés étant donné qu'une telle période est compatible avec la déclaration d'autres renseignements financiers dans les documents d'information annuels.</p> <p>Dix-huit intervenants estiment que le tableau sommaire devrait présenter trois années de la rémunération des membres de la haute direction visés.</p> <p>Trois intervenants estiment qu'une période de cinq ans serait plus convenable qu'une période de trois ans étant donné qu'elle est plus compatible à la période visée dans l'analyse de la rémunération. Plus particulièrement, l'information figurant dans le tableau sommaire devrait être compatible avec ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La représentation graphique de la performance sur cinq ans serait un outil plus utile permettant cette évaluation de la rémunération en fonction de la performance.</li> <li>• La description de la tendance sur cinq ans de la rémunération des membres de la haute direction visés présentée dans l'analyse de la rémunération.</li> <li>• La description dans l'analyse de la rémunération de la rémunération comparativement au rendement pour les actionnaires sur une période minimale de cinq ans.</li> </ul>	<p>présentation d'information sur trois années suffit pour donner un portrait clair de toute tendance dans les politiques de rémunération, et que cette obligation n'est pas indûment astreignante.</p>
4.5	<p><b>Rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (nécessité d'une mise en œuvre graduelle)</b></p> <p>Vingt-trois intervenants estiment que cette disposition devrait prévoir une période de transition. En général, ces intervenants sont en faveur d'une mise en œuvre graduelle sur une période de trois ans. Treize de ces vingt-trois</p>	<p>Nous avons ajouté une disposition de transition au paragraphe 1 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. L'obligation relative à l'information à fournir dans le tableau sommaire sera mise en œuvre graduellement sur une période de</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>intervenants font les commentaires particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Préciser que les obligations d'information seront mises en œuvre graduellement sur une période de trois ans.</li> <li>• Préciser la phrase introductive de la rubrique 3.1 étant donné qu'il n'est pas clair si les émetteurs doivent présenter l'information relative à trois années de rémunération pour chaque personne physique qui était membre de la haute direction visé pour toute partie de ces trois derniers exercices ou si les émetteurs sont tenus de déclarer la rémunération uniquement pour les périodes des trois dernières années au cours desquelles une personne physique avait la qualité de membre de la haute direction visé.</li> <li>• La mise en œuvre graduelle sur une période de trois ans allègera de façon significative le fardeau de conformité des émetteurs de petite et moyenne tailles dans le calcul de la valeur des attributions d'incitatifs à long terme et des obligations découlant des plans de retraite liés à des exercices antérieurs.</li> <li>• En ce qui concerne l'information sur trois ans exigée dans le tableau sommaire pour le premier dépôt d'une société pour les exercices terminés le 31 décembre 2007 ou après cette date, si les obligations d'information ne sont pas mises en œuvre progressivement sur une période de transition de trois ans, des problèmes pourraient survenir pour certaines sociétés lorsqu'une charge comptable n'a pas été inscrite pour certaines attributions d'actions accordées avant la passation en charges des attributions d'actions.</li> <li>• Il devrait y avoir une période de transition de sorte qu'il ne soit pas</li> </ul>	<p>trois ans. Nous estimons que cette disposition permet de régler toute préoccupation concernant l'absence de registres convenables pour des années antérieures et l'application rétroactive.</p> <p>La déclaration pour les membres de la haute direction visés se limite aux personnes physiques désignées comme membres de la haute direction visés pour le dernier exercice, la déclaration requise pour ces personnes physiques devant couvrir une période de trois ans. Pour préciser cette obligation, le paragraphe 1 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit désormais ce qui suit : « 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 ».</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>nécessaire pour les émetteurs de retraiter la rémunération déjà présentée conformément aux obligations prévues par l'ancienne annexe. Les règles de la SEC prévoient de telles dispositions de transition. Selon la solution retenue par la SEC, pour la première année, seules des données sur la rémunération d'un an seraient fournies, pour la deuxième année, deux, ans, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un intervenant craint l'application rétroactive des nouvelles règles.</li> </ul>	
<b>Rubrique 3.1 Tableau sommaire de la rémunération (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
4.6	<p><b>Rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (traitement des années de transition)</b></p> <p>Un intervenant est d'avis qu'il faut prendre des dispositions pour les cas où le dernier exercice est une année de transition et que cette année de transition compte moins qu'un nombre déterminé de mois. Selon lui, nous devrions envisager l'ajout d'une disposition prévoyant que, « lorsqu'un exercice compte moins de neuf mois, l'information pour un quatrième exercice doit être fournie ».</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de présenter l'information pour une année supplémentaire en cas d'année de transition. L'existence d'une année de transition à des fins comptables ne surviendra qu'une fois et le fait de ne pas exiger la présentation d'information pour une quatrième année n'aura généralement pas d'incidence défavorable significative. Toutefois, s'il est nécessaire de présenter l'information pour des exercices supplémentaires afin de respecter l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe, nous estimons que les sociétés doivent la présenter.</p>
4.7	<p><b>Paragraphe 1 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (salaire ou prime)</b></p> <p>Un intervenant recommande que les mots « gagnés [...] au cours de l'exercice » soient modifiés comme suit : « gagnés [...] au cours de l'exercice, pour l'exercice</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous croyons que ce paragraphe indique qu'on s'attend à ce que les sociétés incluent le montant pour</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>ou à l'égard de l'exercice ».</p> <p>Deux intervenants expriment des préoccupations concernant l'évaluation et la présentation d'information concernant les actions, les options et les autres formes de rémunération autres qu'en espèces qui sont reçues à la place du salaire ou des primes. L'un des intervenants nous recommande de remplacer les mots « toute rémunération autre qu'en espèces versée à la place du salaire ou des primes » au sous-paragraphe <i>ii</i> du paragraphe 1 de la rubrique 3.1 par les mots « remplacement de toute forme de rémunération autres qu'en espèces pour le salaire ou les primes ». Cet intervenant souligne que le mot « versée » (« receipt ») pourrait être interprété comme empêchant le recours à la comptabilité d'exercice.</p>	<p>l'exercice au cours duquel il a été gagné, même si ce montant n'a pas été établi ni payé au cours de cette période.</p> <p>L'obligation consiste à déclarer des montants gagnés plutôt que reçus. Pour préciser cette obligation, nous avons remplacé, au sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, les mots « à la place du salaire ou des primes » par les mots « à la place du salaire ou de toute autre rémunération gagnés ».</p>
4.8	<p><b>Paragraphes 2 et 3 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (attributions d'actions et d'options)</b></p> <p>Un intervenant estime qu'il existe des cas où les attributions d'actions et d'options ne seront pas comptabilisées au cours du même exercice que la performance à laquelle elles se rapportent. Cet intervenant suggère d'exiger l'ajout d'une note indiquant pour quelle année la performance est soulignée par l'attribution en question.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Aux termes du paragraphe 3 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, les sociétés doivent utiliser la juste valeur à la date d'attribution pour déclarer la valeur des attributions. Par conséquent, cette question ne pose plus problème.</p>
4.9	<p><b>Paragraphe 4 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (information sur les renoncations)</b></p> <p>Un intervenant nous demande de préciser pour quelles personnes physiques il est nécessaire de fournir de l'information sur les renoncations. Cet intervenant suppose que cette rubrique s'applique aux membres de la haute direction visés indiqués dans le tableau sommaire.</p>	<p>Nous avons supprimé cette obligation. Aux termes du paragraphe 3 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, les sociétés doivent se servir de la juste valeur à la date d'attribution pour déclarer la valeur des attributions. Par conséquent, cette question ne pose plus problème.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Un intervenant suggère qu'afin de déclarer les attributions d'actions et d'options, nous ne tenons pas compte des estimations des renoncations liées à des conditions d'acquisition fondées sur le service.	
4.10	<p><b>Paragraphe 5 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (rémunération aux termes de plans incitatifs autres qu'à base d'actions)</b></p> <p>Un intervenant nous demande de préciser le sens des mots « gains réalisés sur les attributions en cours ». Cette expression désigne des éléments déjà englobés par la colonne (i) du tableau sommaire. Il n'est pas clair si cette expression visait à se rapporter à des cas où des critères ont maintenant été respectés à l'égard d'attributions accordées au cours d'exercices antérieurs.</p>	<p>Les deux mentions ne font pas double emploi. La première mention des gains au paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de la version du projet d'annexe publiée avec l'avis du mois de mars visait à englober tous les gains réalisés sur les attributions et les primes en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions. La deuxième mention au sous-paragraphe <i>vi</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars concerne les gains réalisés sur des attributions d'actions en cours dont il n'a pas été tenu compte dans la juste valeur à la date d'attribution de ces attributions. Cette expression ne concerne pas des cas où des critères ont maintenant été respectés à l'égard d'attributions accordées au cours d'exercice antérieurs.</p>
4.11	<p><b>Sous-paragraphes <i>i</i> et <i>ii</i> du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (montants gagnés)</b></p> <p>Deux intervenants estiment que nous devrions préciser le sens des mots « montants gagnés » au paragraphe 5 de la rubrique 3.1. Par exemple, ces mots ne concernent-ils seulement que les montants qui ne comportent pas de risque de renonciation. Un intervenant suggère de remplacer le mot « gagnés » par « gagnés inconditionnellement » au paragraphe 5 de la rubrique 3.1.</p> <p>Un intervenant ne souscrit pas à l'obligation imposée au sous-paragraphe <i>i</i> du</p>	<p>Les sous-paragraphes <i>i</i> et <i>ii</i> du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 de la version du projet d'annexe publiée avec l'avis du mois de mars ont été déplacés aux sous-paragraphes <i>a</i> et <i>b</i> du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Nous n'avons pas remplacé le mot « gagnés » par les mots « gagnés inconditionnellement » au paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Les attributions conditionnelles aux termes de plans incitatifs autres qu'à base d'actions et tous les gains sur toutes attributions en cours et les primes pour des</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>paragraphe 5 de la rubrique 3.1 étant donné qu'elle semble exiger la quantification et la description d'incitatifs qui ont déjà été quantifiés dans le tableau et qui devraient être décrits dans l'analyse de la rémunération ou ailleurs. Cet intervenant propose les modifications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajouter le mot « gagnés » au titre de rubrique du tableau.</li> <li>• Conserver le libellé introductif du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 mais supprimer les sous-paragraphes <i>i</i> et <i>ii</i> de ce paragraphe.</li> <li>• Supprimer la dernière phrase du sous-paragraphe <i>ii</i> du paragraphe 1 de la rubrique 3.1.</li> <li>• Ajouter au paragraphe 5 de la rubrique 3.1 les mots « La période au cours de laquelle la charge est inscrite, éventuellement en tant qu'estimation, peut être différente de la période au cours de laquelle l'attribution est en fin de compte confirmée, attribuée et par conséquent déclarée ».</li> </ul>	<p>services rendus au cours de l'exercice visé doivent être présentée à la colonne (f) du tableau sommaire.</p> <p>En réponse à ces commentaires, nous avons modifié l'ordre des sous-paragraphes <i>a</i> et <i>b</i> du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe et, au sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, nous avons remplacé les mots « à la place du salaire ou des primes » par les mots « à la place du salaire ou de toute autre rémunération gagnés ». Nous n'avons pas effectué les suppressions suggérées par cet intervenant ni n'avons ajouté le libellé suggéré aux sous-paragraphes <i>a</i> et <i>b</i> du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe parce que nous estimons que ces sous-paragraphes ne sont pas répétitifs. Aussi, nous n'avons pas ajouté le libellé suggéré au paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe parce que la précision suggérée ne fait que réitérer une conséquence de l'obligation et est inutile.</p>
4.12	<p><b>Paragraphe 6 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (variation de la valeur du plan de retraite)</b></p> <p>Un intervenant recommande que les mots « chaque plan » au dernier paragraphe soient remplacés par les mots « tous les plans » afin d'assurer une uniformité avec le paragraphe introductif portant sur le même point.</p> <p>Un intervenant souligne que si la colonne relative à la variation de la valeur du plan de retraite n'est pas rajustée pour n'inclure que les modifications rémunératoires à un plan à prestations déterminées, des variations négatives de la valeur du plan de retraite pourraient encore être incluses dans le tableau</p>	<p>Au paragraphe 9 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, nous avons remplacé les mots « chaque plan » par les mots « tous les plans ». La colonne (g) du tableau sommaire n'inclut que des montants rémunératoires. Par conséquent, il n'y aura pas de montants négatifs.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>sommaire (et non simplement dans une note). Une valeur négative indique en effet que des valeurs de rémunération sous forme de prestations déterminées au cours d'années antérieures ont été surévaluées, et cette surévaluation devrait se traduire par une valeur négative.</p>	
4.13	<p><b>Sous-paragraphes <i>iii</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (toute autre rémunération, cessation des fonctions)</b></p> <p>Un intervenant nous demande de préciser le sens des mots « tout changement qui modifie le contrôle de façon importante » et nous demande de fournir des exemples. De plus, cet intervenant nous suggère de remplacer ces mots par « un changement qui a une incidence importante sur le contrôle <u>de l'émetteur</u> ».</p>	<p>En réponse à ce commentaire, nous avons remplacé le sous-paragraphes <i>d</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe pour mentionner les scénarios de cessation d'emploi et de changement de contrôle énumérés à la rubrique 6.1 du projet d'annexe.</p>
4.14	<p><b>Sous-paragraphes <i>v</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (succession bénéficiaire)</b></p> <p>Un intervenant suggère que le sous-paragraphes <i>v</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 soit réécrit pour disposer « le montant de toute prime d'assurance de personne payée pendant l'exercice visé par la société ou en son nom au profit d'un membre de la haute direction visé <u>dans le cas où la succession de celui-ci est le bénéficiaire</u> ».</p>	<p>Nous avons apporté la modification suggérée au sous-paragraphes <i>e</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe.</p>
4.15	<p><b>Sous-paragraphes <i>vi</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (autre rémunération, dividendes ou autres gains)</b></p> <p>Un intervenant suggère d'inclure les mots « ou à moins qu'ils ne soient déclarés</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Le paragraphe 10 de la</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	comme gains aux termes de toute autre colonne » afin d'éviter toute confusion avec le libellé introductif du paragraphe 5 de la rubrique 3.1.	rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que les éléments qui ne peuvent être présentés dans les colonnes (c) à (g) du tableau sommaire doivent être indiqués.
4.16	<p><b>Sous-paragraphe <i>viii</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (autre rémunération, gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché)</b></p> <p>Un intervenant est préoccupé au sujet de l'inclusion des montants de rémunération dans le tableau sommaire liés à des plans de rémunération différée fondés sur des rendements d'indices d'OPC ou du marché étant donné qu'il est possible d'obtenir des rendements négatifs au cours d'années de marché baissier et que la société promotrice n'a pas le contrôle du montant des gains tirés par les adhérents. Toutefois, cet intervenant estime que dans la mesure où la société promotrice crédite des gains au-dessus du cours du marché à des comptes de rémunération différée, la tranche au-dessus du cours du marché devrait être traitée comme de la rémunération. Un autre intervenant fait un commentaire semblable portant que les gains au-dessus du cours du marché sur une rémunération différée non enregistrés devraient être déclarés comme toute autre rémunération.</p> <p>Un intervenant nous recommande de remplacer les mots « non admissible » au sous-paragraphe <i>viii</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 par les mots « non enregistrés » pour être conforme à la terminologie de la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i>.</p>	<p>Cette obligation n'englobe que les gains au-dessus du cours du marché sur des plans de rémunération différée et nous croyons qu'ils devraient être présentés sans égard au fait que les gains soit fondés sur un indice ou calculés d'une autre manière.</p> <p>Nous avons supprimé la mention « non admissibles » dans le cadre des révisions que nous avons apportées à la rubrique relative aux prestations de retraite. Par conséquent, cette question ne pose plus problème.</p>
4.17	<p><b>Paragraphe 8 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (rémunération totale)</b></p> <p>Un intervenant estime que le chiffre de rémunération totale ne permet pas de comparaison entre des éléments comparables. Cet intervenant estime que la</p>	<p>Nous estimons que fournir un chiffre pour la rémunération totale fournit de l'information utile et bénéfique au sujet des politiques de rémunération d'une</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	seule façon d'obtenir une comparaison entre des éléments comparables est de n'inclure que le salaire de base, les primes et les attributions d'actions. En outre, cet intervenant recommande de diviser le tableau sommaire en deux tableaux, l'un concernant la rémunération totale réellement gagnée et l'autre concernant la rémunération totale potentielle.	société et donne aux lecteurs un chiffre instructif pour chaque membre de la haute direction visé.
4.18	<p><b>Rémunération des administrateurs qui sont également membres de la haute direction visés</b></p> <p>Un intervenant nous suggère de préciser dans quelle colonne déclarer des montants reçus par un dirigeant en contrepartie de ses fonctions d'administrateur. Plus particulièrement, cet intervenant aimerait savoir si ces montants doivent être inclus sous « Salaire » ou « Autre rémunération ».</p>	Le tableau de la rémunération des administrateurs prévu au paragraphe 1 de la rubrique 7.1 est essentiellement similaire au tableau sommaire sauf que la colonne (b) (« Honoraires ») remplace la colonne (c) (« Salaire ») et la colonne (f) (« Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions ») du tableau sommaire. En conséquence, les types de rémunération versée à des administrateurs seraient déclarés dans le tableau de la rémunération des administrateurs ou dans le tableau sommaire dans les mêmes colonnes sauf que la rémunération qui serait incluse dans la colonne (b) du tableau de la rémunération des administrateurs serait incluse dans la colonne (c) du tableau sommaire avec des notes explicatives.
<b>Question 8 : Selon vous, convient-il de déclarer les primes et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions dans le tableau sommaire de la rémunération de la façon proposée?</b>		
4.19	<p><b>Primes</b></p> <p>Huit intervenants souscrivent à la façon dont les primes et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions seront déclarés dans le tableau sommaire. Trois intervenants font les commentaires supplémentaires suivants :</p>	Compte tenu de ces commentaires, nous avons décidé que la distinction entre les primes et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions pourraient aboutir à la présentation d'information potentiellement trompeuse ou déroutante. En conséquence, nous avons supprimé la colonne (d) du tableau sommaire de la

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remplacer le mot « prime » par les mots « sommes en espèces discrétionnaires ».</li> <li>• Créer une colonne pour la rémunération en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions souligne que les « primes » des membres de la haute direction visés devraient être liées à la performance et fondées sur des objectifs de performance.</li> <li>• Préciser quels types de rémunération iront maintenant dans la colonne des primes.</li> </ul> <p>Treize intervenants sont en désaccord avec la façon dont les primes seront déclarées dans le tableau sommaire. Ces intervenants font les recommandations particulières suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mots « prime » et « plan incitatif » devraient être définis plus clairement étant donné que la définition est incompatible avec la façon dont de nombreuses sociétés perçoivent les primes. Les options possibles consistent à remplacer le mot « prime » par les mots « paiements discrétionnaires » ou à remplacer le mot « prime » par l'expression « attributions discrétionnaires » et les mots « catégorie des attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions » par « attributions non discrétionnaires ».</li> <li>• La définition proposée des primes s'écarte de la définition généralement acceptée au sens où elle est entendue sur le marché. Utiliser la colonne des primes pour représenter la valeur de l'incitatif annuel fourni à chaque membre de la haute direction visé en fonction de la performance de l'exercice antérieur comme les émetteurs canadiens l'ont fait par le passé.</li> </ul>	<p>version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Toute la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, y compris les primes, doit être déclarée dans la colonne (f) du tableau sommaire.</p> <p>Tel est le cas lorsque le <u>montant</u> de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions a été établi conformément à une formule préétablie, ou relevait d'une décision purement discrétionnaire de l'émetteur. Soulignons que la rémunération qui est discrétionnaire quant à son <u>montant</u> peut autrement être visée par la définition de « plan incitatif ». Par exemple, une convention aux termes de laquelle une société établit une « réserve » pour les primes annuelles (« <i>annual bonus pool</i> »), mais selon laquelle le <u>montant</u> versé à un membre de la haute direction visé tiré de cette réserve est discrétionnaire, constitue un plan incitatif au sens du projet d'annexe si les membres de la haute direction visés s'attendent en général à toucher une quote-part de cette réserve pour les primes. En conséquence, les paiements annuels effectués par prélèvement sur la réserve pour les primes doivent être déclarés en tant que « rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions » d'un « plans incitatifs à long terme annuels » dans la colonne (f1) du tableau sommaire. Seuls les paiements d'une <u>nature</u> (et non simplement d'un <u>montant</u>) véritablement inattendu (semblables à un avantage inattendu) seraient déclarés en tant que « Autre rémunération » dans la colonne (h) du tableau sommaire.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Les paiements de primes discrétionnaires supplémentaires sont beaucoup moins fréquents et devraient être inclus et faire l'objet d'une note dans la colonne « Autre rémunération ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les modifications proposées à la colonne des primes du tableau sommaire feront en sorte que l'information fournie sera de moindre qualité sous cette rubrique, ce qui peut entraîner une certaine confusion ou incohérence dans la détermination des personnes qui sont assujetties à l'obligation de déclaration si le seuil est fondé uniquement sur le salaire et les primes.</li> <li>• Dans beaucoup de cas, la colonne des primes peut être supprimée étant donné que très peu de paiements de rémunération seront véritablement discrétionnaires et non fondés d'une manière quelconque sur des mesures approuvées au préalable.</li> <li>• L'expression « plan incitatif autre qu'à base d'actions n'est définie que dans la forme négative en tant qu'« un plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif qui n'est pas un plan incitatif à base d'actions ». L'expression « plan incitatif à base d'actions » est définie comme un « plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif en vertu duquel les attributions sont faites conformément au chapitre 3870 du Manuel [de l'ICCA] ». Les plans incitatifs devraient inclure les attributions en vertu de plans et devraient être distingués des attributions discrétionnaires, qui ne sont pas des attributions en vertu de plans.</li> <li>• Les règles proposées devraient préciser ce qui constitue un pouvoir discrétionnaire. En fondant la discrétion entre les primes et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions sur la question de savoir si le paiement</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>est « discrétionnaire », il est nécessaire pour une société de comprendre exactement ce qu'on entend par « pouvoir discrétionnaire ». Ce problème devrait survenir fréquemment étant donné que beaucoup de plans incitatifs comportent un aspect discrétionnaire et peu de plans sont fondés strictement sur une formule. Par exemple, il n'est pas clair si la décision d'un conseil de réduire le paiement incitatif d'un membre de la haute direction qui serait autrement établi selon une formule rend ce paiement « discrétionnaire ». De nombreux incitatifs peuvent n'être fondés que sur des seuils de performance communiqués à l'avance, mais peuvent aussi contenir des éléments de pouvoir discrétionnaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les ACMV devraient fournir des lignes directrices sur la question de savoir si la rémunération incitative « garantie » et les attributions d'espèces discrétionnaires doivent figurer dans la colonne des primes conformément aux règles de la SEC. Si tel était le cas, la définition de « prime » devrait inclure ces garanties; autrement, il semble que ces incitatifs garantis tomberaient dans la colonne « Autre rémunération ».</li> <li>• L'annexe proposée entraînera le regroupement des incitatifs autres qu'à base d'actions annuels et à moyen terme (autres que ceux qui sont purement discrétionnaires) dans une colonne.</li> <li>• Continuer à utiliser une seule colonne de prime et inclure toutes les attributions autres qu'à base d'actions annuelles ou à court terme dans la même colonne, y compris les montants discrétionnaires. L'un des intervenants recommande que la colonne relative aux plans incitatifs autre qu'à base d'actions soit renommée « Plans incitatifs autres qu'à base d'actions sur plusieurs exercices » et serve à présenter la juste valeur à la</li> </ul>	



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>date d'attribution voulue de toute attribution d'espèces sur plusieurs exercices fondée sur des objectifs préétablis et payable au cours d'exercices ultérieurs, ce qui ferait en sorte que les plans incitatifs en espèces sur plusieurs exercices soient traités de la même manière que les plans à base d'actions aux fins d'évaluer la rémunération gagnée par un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice déterminé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les incitatifs annuels devraient continuer à être déclarés séparément des autres incitatifs en espèces d'une durée de plus d'un an.</li> <li>• Il se peut qu'établir la différence entre les attributions fondées sur un degré d'appréciation discrétionnaire exercé ne soit pas significatif pour le lecteur moyen en valeurs mobilières.</li> <li>• Diviser la colonne des primes en deux et exiger des émetteurs qu'ils déclarent les attributions de prime qui sont liées à des objectifs de performance préétablis séparément de ceux qui sont discrétionnaires.</li> <li>• Les attributions d'espèces à long terme ne sont pas incluses dans le tableau sommaire (tant qu'elles ne sont pas gagnées, auquel moment elles seraient déclarées dans la colonne de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions tel qu'actuellement proposé) et ne figureraient qu'à la date d'attribution. Il ne devrait pas y avoir de différence de traitement de cette rémunération et des attributions d'actions et un intervenant recommande que l'octroi de ces attributions soient présentées dans le tableau sommaire.</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Huit de ces treize intervenants qui sont en désaccord avec la façon dont les primes sont déclarées estiment que la colonne des primes devrait être divisée en exercice courant et en plusieurs exercices :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prévoir des colonnes distinctes pour déclarer les paiements d'incitatifs annuels et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions non annuels</li> <li>• Les incitatifs annuels sont présentés dans la colonne des primes et les incitatifs à base d'actions et autres qu'à base d'actions à long terme devraient être présentés séparément sous la rémunération à long terme.</li> <li>• Remplacer la colonne des primes par d'autres colonnes telles que des attributions de rémunération à court et à moyen termes, autre rémunération, attributions de rémunération à long terme et paiements en vertu de PILT.</li> <li>• Un intervenant propose comme autre solution de rechange que la colonne de la rémunération autre qu'à base d'actions soit divisée de manière à présenter les attributions annuelles et les attributions à long terme.</li> <li>• Les épargnants sont principalement intéressés à voir un chiffre de rémunération incitatif annuel déclaré séparément de la rémunération en espèces à long terme. Cet intervenant recommande que les paiements discrétionnaires ou garantis à long terme soient présentés au moyen de notes à un tableau distinct ou, sinon, dans la colonne « Autre rémunération ».</li> </ul> <p>Trois de ces treize intervenants suggèrent que l'information soit fournie dans une note plutôt que dans le tableau principal et font les commentaires particuliers suivants :</p>	<p>Nous avons en outre subdivisé la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions en la colonne (f1) du tableau sommaire à l'égard des plans incitatifs annuels et la colonne (f2) à l'égard des plans incitatifs à long terme. Le sous-paragraphe e du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que la colonne (f1) inclut la rémunération versée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions annuel, telle que des primes et des montants discrétionnaires et que la colonne (f2) inclut toute rémunération versée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions relatif à une période de plus d'une année.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il serait suffisant d'indiquer dans une note la partie de la prime qui n'était pas fondée sur des critères de performance préétablis.</li> <li>• Il est rare que l'application d'une simple formule soit retenue, ce qu'implique le libellé du sous-paragraphe <i>iii</i> du paragraphe 1 de la rubrique 3.1 portant que les attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions sont « fondées sur un critère de performance préétabli communiqué au préalable au membre de la haute direction visé ». Cet intervenant recommande que les paiements discrétionnaires ou garantis soient déclarés au moyen de notes ou dans un tableau spécial.</li> <li>• La colonne des primes se limite maintenant à des paiements gratuits et des paiements inattendus. Si tel n'est pas le résultat voulu, des précisions sont nécessaires. Un intervenant recommande que les ACVM envisagent de les fusionner en tant que « plan incitatif autre qu'à base d'actions et primes » et d'exiger que soit indiquée dans une note la partie du montant qui ne concerne que les primes.</li> </ul> <p>Un intervenant suggère que la colonne qui suit le salaire ne devrait inclure que des incitatifs qui sont en fin de compte « à base d'espèces » de sorte que l'autre catégorie n'inclut que des attributions d'incitatifs « à base d'actions ».</p>	<p>Nous avons décidé de ne pas exiger expressément que cette information soit fournie dans une note, comme le suggèrent les intervenants. La société ne doit indiquer dans une note que le montant d'une prime était fondé sur des critères préétablis ou était discrétionnaire que si cette information est nécessaire pour respecter l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncée à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.</p> <p>Nous avons décidé de regrouper l'information fournie par principales formes de rémunération plutôt que de la diviser en rémunération en espèces et rémunération autre qu'en espèces.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<p><b>Question 9 : Selon vous, la forme prévue de la déclaration des attributions à base d'actions et des autres attributions est-elle appropriée? Les distinctions entre les types d'attributions et la façon de les déclarer sont-elles clairement expliquées?</b></p>		
<p><b>4.20</b></p>	<p><b>Déclaration des attributions</b> Huit intervenants souscrivent à la déclaration proposée des attributions d'actions et des autres attributions, l'un d'entre eux soulignant qu'il s'agit d'une amélioration.</p> <p>Un intervenant demande aux ACVM de préciser si un plan incitatif à court terme dont une partie de l'attribution est fondée sur des objectifs individuels mais le reste sur des objectifs de performance de l'entreprise constitue ou non une attribution à base d'actions.</p> <p>Trois intervenants ne sont pas d'accord avec la déclaration proposée. Deux intervenants fournissent les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le moment de la déclaration de certains éléments du salaire n'est pas uniforme, c'est-à-dire qu'il y a un traitement non uniforme entre, d'une part, les attributions d'espèces à long terme, qui ne sont déclarées qu'au moment de leur paiement et, d'autre part, les attributions à base d'actions, qui sont déclarées au moment de leur attribution. Ce traitement non uniforme pourrait occasionner des anomalies dans les déclarations. Par exemple, la déclaration des attributions d'unités d'actions en fonction de la performance et des attributions d'espèces en vertu de plans à long terme qui sont fondées sur la même mesure de performance et qui sont, dans les deux cas, réglées en fin de compte en espèces, seraient différentes, même si elles sont essentiellement différentes du point de vue de la rémunération. Il serait ainsi plus difficile</li> </ul>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>Voir notre réponse au point 2.4 ci-dessus.</p> <p>Nous avons examiné le traitement incompatible des attributions d'espèces à long terme mais avons décidé de n'apporter aucune modification au projet d'annexe. Le paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que la colonne (f) du tableau sommaire inclut la valeur de tous les montants gagnés pour services rendus au cours de l'exercice visé en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions, ainsi que tous les gains réalisés sur les attributions en cours et les primes. Le sous-paragraphe a du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe dispose que si le critère de performance pertinent a été rempli au cours d'un exercice visé, y compris pour un seul exercice d'un plan qui prévoit une mesure de la performance sur plusieurs exercices, les sociétés doivent déclarer les gains pour cet exercice, même s'ils sont payables à une date ultérieure. De plus, le paiement réel éventuellement reçu par un membre de la haute direction visé doit être déclaré à la rubrique 4.2 du projet d'annexe, qui a été révisée pour inclure les attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>pour les épargnants de tenir compte de l'octroi d'attributions d'espèces à long terme dans la rémunération totale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les attributions en vertu de plans à base d'espèces à long terme devraient être déclarées de la même façon que les attributions en vertu de plans à base d'actions plutôt que de figurer dans le tableau sommaire une fois qu'elles sont gagnées. Un intervenant suggère qu'une estimation des attributions d'espèces à long terme soit présentée dans le tableau sommaire au moment de l'attribution et que les paiements éventuels figurent dans un tableau de « valeur réalisée » une fois qu'elles sont gagnées.</li> <li>• Un intervenant est en désaccord avec la division des options d'achat d'actions en deux catégories (soit les colonnes (e) et (f)) du tableau sommaire. Cet intervenant estime que la distinction entre les deux est déroutante pour le lecteur moyen.</li> </ul> <p>Un intervenant n'est pas d'accord pour mélanger les droits à la plus-value d'actions (DPVA) payables en espèces ou les unités d'actions incessibles aux options d'achat d'actions dans le tableau sommaire. Cet intervenant propose d'inclure dans une même catégorie les plans à base d'actions qui exigent un traitement comptable différent conformément aux PCGR et tous les autres plans qui sont à base d'espèces tels que les plans de DPVA dans une seconde catégorie.</p>	<p>base d'actions. Voir aussi notre réponse au point 2.4 ci-dessus.</p> <p>Les attributions à base d'actions seront déclarées dans le tableau sommaire à leur juste valeur à la date d'attribution. Par conséquent, il est moins pertinent d'établir des catégories en fonction du traitement aux termes des PCGR.</p>
4.21	<p><b>Attributions à base d'actions par opposition aux autres attributions</b></p> <p>Six intervenants estiment que les distinctions sont claires.</p> <p>Onze intervenants estiment que les distinctions ne sont pas claires. Neuf d'entre</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>La rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions renvoie à</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>eux expriment les préoccupations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il ne convient pas de présenter dans le tableau sommaire des attributions d'actions en fonction de charges comptables.</li> <li>• D'une part, pour les options, la charge de rémunération en actions est comptabilisée uniformément sur la période d'acquisition et ne change pas pendant la durée de vie d'une option (comptabilité fixe). D'autre part, pour les unités d'actions incessibles, la charge de rémunération en actions est comptabilisée uniformément sur la période d'acquisition et change au cours de cette période étant donné qu'elle est réévaluée à chaque date de déclaration (comptabilité variable).</li> <li>• Les indications et les intitulés de colonne pour le tableau des attributions d'options devraient préciser qu'il n'est nécessaire de déclarer les attributions/octrois effectués au cours du dernier exercice.</li> <li>• La colonne (g) ne devrait pas exiger la déclaration des attributions d'actions non acquises. Un intervenant estime que la circulaire de sollicitation de procurations constitue un document essentiel aux fins de la responsabilité civile sur le marché secondaire de sorte que seuls des renseignements qui sont vérifiables dans les faits devraient faire l'objet d'une déclaration obligatoire (la conformité à la déclaration prévue à la colonne (g) exige de l'émetteur qu'il calcule les montants en fonction d'hypothèses concernant une situation hypothétique).</li> <li>• Un intervenant souligne que la façon dont les unités d'actions différées attribuées au lieu de tout ou partie des paiements de prime annuelle seraient</li> </ul>	<p>des paiements en espèces fondés sur le respect de critères précis tandis que les attributions d'actions renvoient à des attributions telles que des actions, des unités d'actions incessibles et des unités d'actions différées, qui peuvent être réglées en actions ou en espèces. Les attributions d'actions seront déclarées dans le tableau sommaire en fonction de la juste valeur à la date d'attribution, ce qui s'applique à toutes les attributions d'actions, y compris celles qui sont attribuées au lieu du salaire ou des primes aux termes du sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Nous reconnaissons que le montant indiqué peut différer du montant réellement reçu au moment du paiement ou déclaré comme gagné aux termes du sous-paragraphe <i>a</i> du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Le recours à la juste valeur à la date d'attribution dissipe certaines des préoccupations soulevées par les intervenants telles que la comptabilisation non uniforme des charges de rémunération pour différents types d'attributions d'actions.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>déclarées n'est pas claire. Selon cet intervenant, il n'est pas facile de déterminer à quel endroit indiquer la variation de la valeur ou des dividendes cumulés. Cet intervenant aimerait savoir si ces éléments doivent être déclarés dans la colonne « Autre rémunération ».</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• D'autres précisions pourraient être fournies pour expliquer les différences entre les attributions à base d'actions et les autres attributions en se reportant à la nature fondamentale de chacune de ces attributions. Se reporter au Manuel de l'ICCA dans la définition de plan incitatif à base d'actions et dans toute la disposition proposée fait en sorte qu'elle est difficile à comprendre pour les lecteurs qui n'ont pas de formation comptable.</li> <li>• Les règles proposées ne sont pas claires sur la façon dont certaines attributions à base d'actions devraient être déclarées. Par exemple, il n'est pas clair s'il est nécessaire d'indiquer dans le tableau des attributions à base d'actions quand un membre de la haute direction visé reporte délibérément une rémunération dans un mécanisme à base d'actions, tel que les unités d'actions différées ou les unités d'actions incessibles. Dans de telles circonstances, exiger la déclaration des unités d'actions différées et des unités d'actions incessibles dans ce tableau peut occasionner une double comptabilisation. Un intervenant recommande que les ACVM précisent que ces attributions d'actions ne devraient pas être incluses dans le tableau des attributions à base d'actions, mais que la décision d'un membre de la haute direction visé de différer délibérément la rémunération dans ces mécanismes à base d'actions devrait plutôt être indiquée dans une note au tableau sommaire.</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.22	<p><b>Commentaires généraux</b> Un intervenant nous suggère de regrouper en un seul tableau les tableaux présentés aux rubriques 3.2, 4.1 et 4.2.</p>	<p>Nous croyons que le regroupement des trois tableaux rendrait l'information fournie difficile à comprendre. Par conséquent, nous continuons d'exiger des tableaux distincts pour les plans incitatifs. Nous avons supprimés la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars.</p>
<p><b>Question 10 : Convient-il d'indiquer les attributions d'actions et d'options en fonction du coût de rémunération au cours de la période de service? Sinon, comment faudrait-il évaluer ces attributions?</b></p>		
4.23	<p>Vingt-quatre intervenants souscrivent à l'inclusion dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution des attributions d'actions et d'options. Certains intervenants font les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le coût de rémunération en fonction de ces attributions devrait être déclaré ailleurs dans le même document pour donner davantage de contexte pour l'évaluation de la rémunération totale. Des valeurs comptables devraient être déclarées dans un autre tableau que le tableau sommaire si les ACVM sont intéressées à cette information.</li> <li>• Il ne convient pas d'inclure le coût de la rémunération dans le tableau sommaire parce que ce dernier devrait être axé sur la valeur totale voulue de la rémunération annuelle versée à un membre de la haute direction visé. Le coût des attributions de rémunération au cours d'un exercice déterminé ne serait pas clair étant donné que les attributions octroyées au cours d'exercices antérieurs seraient incluses dans cette information.</li> </ul>	<p>Nous avons examiné les commentaires transmis et nous croyons que la déclaration fondée sur la juste valeur à la date d'attribution reflète mieux la valeur voulue de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés par une société. De plus, une telle façon de faire reflète convenablement la valeur intégrale de toute attribution octroyée à un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice déterminé. Nous croyons aussi qu'exiger la déclaration de la juste valeur à la date d'attribution règle beaucoup d'autres problèmes soulevés par les intervenants tels que les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La possibilité de valeurs de rémunération négatives au cours d'un exercice déterminé découlant de rajustements nécessaires fondés sur le recours à des valeurs comptables.</li> <li>• Le rajustement des attributions octroyées au cours d'exercices antérieurs jusqu'au règlement éventuel et l'effet incertain de ces rajustements sur un exercice déterminé.</li> </ul>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les attributions ne devraient pas être recalculées après leur date d'attribution initiale. La valeur initiale de l'attribution et l'explication de la fourchette de valeurs éventuelles sont plus pertinentes.</li> <li>• La présentation d'information supplémentaire sur la valeur des attributions qui ont été acquises au cours de l'exercice permettrait aux épargnants de comprendre la valeur de la rémunération annuelle attribuée par le conseil d'administration au cours d'un exercice déterminé ainsi que le montant qui a été acquis au cours de cet exercice et qui avait été attribué au cours d'exercices antérieurs. La déclaration de la performance dans l'analyse de la rémunération peut alors traiter des motifs concernant la juste valeur à la date d'attribution ainsi que de la performance réelle (par rapport à la cible) qui a fait en sorte que cette valeur a été acquise.</li> <li>• Un intervenant souscrit à la juste valeur à la date d'évaluation si nous ne pouvons recourir à la pratique actuelle de déclarer la valeur en fonction du cours actuel des actions.</li> <li>• Un intervenant souscrit au recours à la juste valeur de la rémunération à la date d'attribution qui est la valeur intégrale d'une attribution destinée à être attribuée à un bénéficiaire.</li> <li>• Le recours à une méthode comptable peut faire en sorte que différentes personnes physiques fassent l'objet d'une déclaration à mesure que l'acquisition d'options est devancée lorsque celles-ci sont admissibles à la retraite.</li> <li>• Le recours à des valeurs comptables pour les incitatifs à long terme et les valeurs des plans de retraite fera en sorte que l'information sera trompeuse et rendra difficile les comparaisons entre sociétés. Le recours à des valeurs tirées des états financiers entraînera une volatilité significative liée au moment de la comptabilisation des charges, aux fluctuations du cours des</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La difficulté à comprendre les valeurs obtenues par la méthode comptable à moins que les lecteurs n'aient une bonne compréhension des méthodes comptables sous-jacentes à l'information.</li> </ul>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>actions et à l'évolution des hypothèses d'évaluation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclarer le coût de rémunération des attributions à l'aide de normes comptables créera une certaine distorsion étant donné que le montant déclaré inclura la valeur d'attributions sur plusieurs exercices. Les règles comptables prévoient la passation en charges anticipée lorsqu'un membre de la haute direction atteint l'âge de la retraite.</li> <li>• La déclaration du coût de rémunération ne reflète pas la juste valeur de la décision de rémunération au moment où elle est prise non plus qu'elle ne communique que les tableaux de rémunération d'exercices futurs incluront des dépenses de rémunération liées à des décisions de rémunération qui ont déjà été prises à la date de présentation de l'information. Il est difficile pour un épargnant de comprendre la présentation prévue, à moins d'être pleinement informé des obligations comptables sous-jacentes aux obligations d'information.</li> <li>• Étant donné que le tableau sommaire reflètera la partie des attributions de l'exercice courant et d'exercices antérieurs, il se peut que les épargnants ne comprennent pas que les montants qui y figurent reflètent le coût d'attributions sur plusieurs exercices et qu'ils aient de la difficulté à comprendre la rémunération liée à la performance de la société pour l'exercice.</li> <li>• Les indications relatives à la comptabilisation ne mesurent pas la valeur de la rémunération uniformément. Par exemple, une option assortie d'une caractéristique de performance aura une valeur différente qu'un DPVA en fonction de la même caractéristique de performance en raison de la comptabilisation requise pour chacun.</li> <li>• La juste valeur intégrale à la date d'attribution des attributions à base d'actions est déclarée dans le tableau des attributions d'actions, mais cette</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>déclaration n'aura pas d'incidence sur le chiffre de rémunération totale figurant dans le tableau sommaire. Ainsi, la juste valeur à la date d'attribution devrait être ajoutée par les épargnants eux-mêmes au total du chiffre de la rémunération figurant dans le tableau sommaire pour obtenir la valeur de la rémunération totale accordée au cours d'un exercice déterminé.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette information n'est pas significative dans le tableau sommaire si des chiffres négatifs sont possibles.</li> <li>• En raison de préoccupations fiscales propres au Canada, la plupart des programmes de rémunération à base d'actions sont structurés comme des « structures de passif » aux fins du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA, ce qui signifie que ces attributions sont réévaluées à la clôture de l'exercice (comptabilité variable), ce qui peut occasionner des montants négatifs.</li> <li>• De nombreux émetteurs canadiens sont assujettis à la règle comptable EIC 162 (équivalente à FAS 123R) qui exige que la passation en charges des actions soit devancée pour les exercices menant à l'âge normal de la retraite d'un salarié, que cet salarié prenne ou non sa retraite à ce moment, ce qui aurait pour effet de déformer davantage la déclaration de la rémunération pour les membres de la haute direction visés étant donné que les éléments rapprochés ne refléteraient pas exactement la rémunération voulue de cette personne au cours de l'exercice en cause.</li> </ul> <p>Trois intervenants estiment qu'il convient de refléter le coût des attributions d'actions et d'options sur la période de service.</p>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<p><b>Question 11 : Selon vous, la variation de la valeur actuarielle des plans de retraite à prestations déterminées devrait-elle être attribuée aux membres de la haute direction dans le tableau sommaire de la rémunération?</b></p> <p><b>Question 12 : Devrions-nous tenir compte du coût des services engagés par la société dans le tableau sommaire de la rémunération au lieu de la variation de la valeur actuarielle ou des deux?</b></p>		
4.24	<p><b>Variation de la valeur actuarielle (plans à prestations déterminées)</b> Six intervenants souscrivent au recours à la variation de la valeur actuarielle des plans de retraite à prestations déterminées dans le tableau sommaire. Ces intervenants font les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La variation de la valeur actuarielle reflète le mieux la dette d'une société.</li> <li>• La variation de la valeur actuarielle devrait être déclarée, déduction faite des cotisations des membres de la haute direction.</li> <li>• Inclure une note explicative pour aider les épargnants à comprendre l'incidence des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs sur la variation totale de la valeur actuarielle.</li> <li>• En plus de déclarer la valeur actuarielle dans le tableau sommaire, le coût des services devrait être déclaré dans la rubrique relative au plan de retraite.</li> </ul> <p>Quinze intervenants ne souscrivent pas au recours à la variation de la valeur actuarielle des plans de retraite à prestations déterminées dans le tableau sommaire pour les motifs suivants :</p>	<p>Nous avons examiné ces commentaires et nous confirmons que la variation de la valeur actuarielle inclut des éléments non rémunérateurs liés aux obligations relatives aux prestations de retraite d'un membre de la haute direction visé. Nous avons révisé le tableau sommaire de sorte que seuls les éléments d'une variation de la valeur du plan de retraite de nature rémunérateur doivent être déclarés. La rubrique 5 du projet d'annexe a aussi été révisée pour prévoir une communication de la variation totale de la valeur du plan de retraite ventilée pour illustrer clairement l'effet des facteurs rémunérateurs et non rémunérateurs.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La variation de la valeur actuarielle inclut des montants qui ne sont pas liés à la rémunération et, par conséquent, elle n'est pas facilement comparable entre sociétés.</li> <li>• Le montant déclaré devrait inclure l'augmentation de la valeur du plan de retraite attribuable à l'ajout d'une autre année de service, y compris la valeur des propres cotisations du membre de la haute direction, l'incidence des augmentations de rémunération sur la valeur des prestations de retraite déjà constituées et l'incidence de toute modification apportée au plan au cours de l'exercice.</li> <li>• La variation de la valeur actuarielle présente un intérêt pour les épargnants et devrait être indiquée dans une note au tableau sommaire.</li> <li>• Il est plus utile d'appliquer un calcul de la valeur actualisée pour établir les prestations de retraite.</li> <li>• Si les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs sont considérées comme une rémunération, des montants négatifs (liés à des modifications au plan de retraite) devraient être présentés dans le tableau sommaire et inclus dans le calcul de la rémunération totale.</li> <li>• La variation de la valeur du plan de retraite serait mieux traitée dans le cadre d'une déclaration plus détaillée figurant au projet de rubrique 6 relative aux prestations en vertu d'un plan de retraite, telle que la déclaration qui est habituellement faite aux termes des pratiques exemplaires appliquées volontairement. De plus, la variation serait divisée en éléments rémunérateurs et non rémunérateurs.</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le rapprochement de la variation totale de la valeur actuarielle peut être présenté dans une version élargie d'un nouveau tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite afin d'assurer une pleine transparence. De cette façon, la dette déclarée dans le tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite serait fondée sur des méthodes similaires à celles qui sont employées aux termes des règles américaines; toutefois, seuls les montants rémunérateurs de la variation de la dette seront présentés dans le tableau sommaire.</li> </ul> <p>Six des quinze intervenants souscrivent au recours au coût des services.</p> <p>Douze intervenants souscrivent au recours au coût des services dans le tableau sommaire plutôt que de la variation totale de la valeur actuarielle. Huit de ces douze intervenants ne soutiennent pas le recours à la variation de la valeur actuarielle dans le tableau sommaire. Deux intervenants exposent les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'inclusion du coût des services permettrait d'inclure l'information sur les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées dans une colonne regroupée, ce qui aiderait à assurer un traitement plus informé des deux types de plans et permettrait de mieux comparer les prestations de retraite entre sociétés.</li> <li>Ce coût des services pourrait être calculé à l'aide des mêmes hypothèses ayant servi à l'établissement des états financiers (y compris les projections de bénéficiaires et les âges de retraite supposés). Ce coût des services serait similaire aux chiffres déclarés volontairement par de nombreux grands</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	employeurs canadiens dans les documents actuels de sollicitation de procurations.	
4.25	<p><b>Autre déclaration</b></p> <p>Trois intervenants estiment qu'une autre méthode pourrait consister à inclure dans le tableau sommaire la valeur, fournie par l'employeur, des trois éléments rémunérateurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'augmentation de la valeur du plan de retraite attribuable à l'ajout d'une autre année de service;</li> <li>• l'incidence des augmentations de rémunération sur la valeur des prestations de retraite constituées;</li> <li>• l'incidence de toute modification du plan au cours de l'exercice.</li> </ul> <p>Un intervenant suggère que la variation de la valeur actuarielle qui résulte de l'intérêt et des facteurs non rémunérateurs soit déclarée séparément dans un tableau relatif aux obligations au titre des prestations de retraite d'une année à l'autre.</p>	<p>En réponse à ces commentaires, nous avons modifié l'obligation prévue au paragraphe 9 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe pour n'exiger que la déclaration des éléments rémunérateurs dans la colonne relative au plan de retraite du tableau sommaire. Cette valeur sera constituée du coût des services et d'autres montants rémunérateurs.</p>
4.26	<p><b>Devrait-on inclure la valeur du plan de retraite pour déterminer qui sont les membres de la haute direction visés?</b></p> <p>Trois intervenants estiment que la modification de la mesure d'établissement des membres de la haute direction visés est nécessaire pour refléter plus exactement l'incidence des gains au titre du plan de retraite sur la rémunération des membres de la haute direction. Les commentaires particuliers suivants ont été formulés :</p>	<p>Nous estimons que la rémunération de retraite ne devrait pas être incluse dans la rémunération totale afin d'établir qui sont les membres de la haute direction visés d'une société. Exiger des sociétés qu'elles calculent la valeur du plan de retraite afin de déterminer qui sont les membres de la haute direction visés imposerait aux sociétés un fardeau que nous estimons disproportionné par</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inclure une certaine forme de coût des prestations de retraite dans l'établissement des membres de la haute direction visés étant donné que les gains ou les cotisations au titre des plans de retraite constituent souvent une partie importante de la rémunération d'un membre de la haute direction lorsque l'émetteur dispose d'un plan de retraite.</li> </ul> <p>Ne déclarer que les montants rémunérateurs dans le tableau sommaire dissiperait les préoccupations au sujet d'un montant négatif et la valeur du plan de retraite pourrait être incluse dans la rémunération totale afin de déterminer quels membres de la haute direction visés doivent faire l'objet d'une déclaration (bien qu'il puisse encore être préférable de l'exclure pour assurer l'uniformité avec la méthode retenue par la SEC et pour faire en sorte qu'il soit plus facile pour les sociétés d'établir qui sont les membres de la haute direction visés).</p>	<p>rapport aux avantages. En conséquence, nous n'avons pas modifié la disposition qui permet d'exclure la rémunération de retraite de la rémunération totale afin d'établir qui sont les membres de la haute direction visés d'une société.</p>
4.27	<p><b>Traitement non uniforme des plans à prestations déterminées et des plans à cotisations déterminées</b></p> <p>Treize intervenants nous suggèrent de traiter uniformément dans le tableau sommaire les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Certains intervenants soulignent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La déclaration des plans de retraite à cotisations déterminées devrait être incluse avec celle des plans de retraite à prestations déterminées dans une seule colonne.</li> <li>Tant que seuls des éléments rémunérateurs sont inclus dans le tableau sommaire pour les plans à prestations déterminées, ils devraient être déclarés dans la même colonne que les plans à cotisations déterminées.</li> </ul>	<p>Même si nous reconnaissons que le profil de risque et les caractéristiques de chaque type de plan sont très différents à certains égards, nous convenons qu'ils devraient être traités uniformément dans le tableau sommaire. Nous avons déplacé la déclaration des obligations au titre des plans de retraite à cotisations déterminées de la colonne (i) (« Autre rémunération ») du tableau sommaire de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars et nous exigeons maintenant des sociétés qu'elles déclarent toutes les obligations liées à des plans de retraite dans la colonne (g) (« Valeur des plans de retraite ») du tableau sommaire. En conséquence, l'information tant sur les plans à prestations déterminées que les plans à cotisations déterminées sera incluse dans la colonne (g) du tableau sommaire.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les plans à cotisations déterminées continueront d'augmenter et la différence dans les obligations d'information pour les deux types de plans de retraite risque d'avoir une incidence sur la détermination des membres de la haute direction visés aux fins de déclaration. Par conséquent, les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées devraient tous les deux être assujettis aux mêmes obligations d'information afin de réduire le risque de distorsion.</li> </ul> <p>Un intervenant recommande que la colonne (h) soit réintitulée « Rémunération de retraite » et qu'elle inclue la valeur de la rémunération annuelle des types de plans dont dispose l'émetteur, ventilée par plan dans une note si nécessaire.</p> <p>Quatre intervenants estiment que si les plans à cotisations déterminées doivent être déclarés dans le tableau sommaire, ils devraient être inclus dans une colonne concernant les plans de retraite plutôt que dans la colonne « Autre rémunération ».</p> <p>Un intervenant n'est pas d'accord avec la création d'une colonne distincte pour les plans à prestations déterminées et propose que ces plans (comme les plans à cotisations déterminées) soient inclus dans la colonne « Autre ».</p>	
4.28	<p><b>Commentaires généraux</b></p> <p>Un intervenant suggère que les émetteurs soient tenus d'indiquer si les plans à prestations déterminées et les plans actuariels mentionnés dans le tableau sommaire sont capitalisés ou non.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. L'état de capitalisation doit généralement être déclaré dans une note aux états financiers aux termes des principes comptables généralement reconnus et nous estimons qu'il est inutile de répéter cette information dans le projet d'annexe.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Un intervenant suggère que les actionnaires aient accès aux renseignements concernant ce que vaut le plan de retraite différé en un montant forfaitaire à la date de déclaration.	En réponse à ce commentaire, nous avons modifié la rubrique 5 du projet d'annexe pour exiger la présentation des prestations payables et des obligations au titre des prestations constituées.
<p><b>Question 13 : Avons-nous conservé le seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects, étant donné les modifications relatives à la rémunération à présenter dans la colonne des primes du tableau sommaire de la rémunération?</b></p>		
4.29	<p><b>Sous-paragraphe i du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects)</b></p> <p>Dix intervenants estiment que nous avons conservé le seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects étant donné les modifications apportées aux montants de rémunération inclus dans la colonne des primes du tableau sommaire. Les intervenants soulignent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'est pas utile de présenter chaque avantage indirect qui représente plus de 25 % du total des avantages indirects et autres avantages personnels.</li> </ul> <p>Un intervenant estime que le recours à un pourcentage du salaire et des primes en tant que seuil créera des distorsions inévitables entre les sociétés parce que les sociétés qui offrent des incitatifs purement discrétionnaires seront avantagées et auront moins d'obligations d'information. Par conséquent, cet intervenant recommande de recourir au seuil de 50 000 \$ et de supprimer les mentions du salaire et des primes dans la définition du seuil.</p> <p>Treize intervenants estiment que nous n'avons pas conservé le seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects étant donné les modifications</p>	<p>Nous avons supprimé la colonne (d) (« Prime ») du tableau sommaire dans la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Le concept de prime discrétionnaire doit être déclaré à la colonne (f) (« Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions ») du tableau sommaire. Les avantages indirects seront calculés uniquement en fonction du pourcentage du salaire. Nous estimons que le seuil de 10 % du salaire ou 50 000 \$ n'entraînera pas une augmentation significative des éléments qui doivent être déclarés en tant qu'avantages personnels. Compte tenu de ces modifications, le seuil lié à l'obligation de déclarer des avantages indirects a été révisé de sorte que seul le montant déclaré en tant que salaire de la société servira afin de comparer la valeur des avantages indirects.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires; toutefois, nous estimons que les seuils révisés sont appropriés.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>apportées aux montants de rémunération inclus dans la colonne des primes du tableau sommaire. Ces intervenants font les commentaires particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vu la définition proposée de « prime », qui a effectivement réduit le seuil des avantages indirects, nous devrions remplacer le seuil par un pourcentage du salaire seulement (p. ex., 10 % du salaire ou 50 000 \$) ou réexaminer les définitions de « prime » et « rémunération autre qu'à base d'actions » en ce qu'elles ont trait au calcul du seuil des avantages indirects. Le seuil de moins de 50 000 \$ et de moins de 10 % du total du salaire et des primes annuelles du membre de la haute direction visé est approprié, lorsque la prime est entendue comme un paiement en espèces variable qui est considéré annuellement en vue d'une attribution qui peut ou non être fondée sur des critères de performance préétablis.</li> <li>• La déclaration des avantages indirects devrait s'appliquer à d'autres formes rémunérations. Par exemple, les primes d'assurance de 8 000 \$ par année ne sont pas plus pertinentes que les allocations de stationnement d'un montant similaire.</li> <li>• Le seuil inférieur établi par la SEC est approprié, par exemple à un total de 10 000 \$ ou au-dessus d'un tel total.</li> <li>• Si le concept proposé de « prime » est adopté, il entraînera la diminution en valeur réelle en dollars des primes déclarées et, par conséquent, un seuil de 15 % du salaire annuel seulement est suggéré.</li> </ul> <p>Quatre des treize intervenants estiment que le seuil devrait être majoré pour les motifs suivants :</p>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 000 \$ était le montant fixé en 1994 et nous devrions tenir compte de l'inflation.</li> <li>• Le seuil de 50 000 \$ devrait être majoré à 75 000 \$.</li> <li>• Il se peut que le seuil soit trop bas, selon la question de savoir si le « coût différentiel » est approprié pour évaluer tous les avantages indirects. Par exemple, en ce qui a trait à l'usage d'une copropriété d'entreprise à des fins personnelles, il se peut que le coût différentiel soit minime mais que la « valeur » soit considérable.</li> </ul>	
4.30	<p><b>Sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (coût différentiel des avantages indirects)</b></p> <p>De nombreux émetteurs ne tiennent pas de registres d'une manière qui leur permet d'évaluer facilement les « coûts différentiels » des avantages indirects pour la société et ses filiales ainsi que l'exige le sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1. Les émetteurs devraient disposer d'une plus grande souplesse à cet égard à la condition qu'ils décrivent la méthode ayant servi à établir les montants.</p> <p>Un intervenant craint que le libellé du deuxième paragraphe du sous-paragraphes <i>i</i> du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 et son obligation apparente que les émetteurs analysent si un élément déterminé constitue « des avantages indirects, des biens et d'autres avantages personnels ». Préciser que le seuil de 25 % concerne le total des avantages indirects, des biens et des autres avantages personnels, et non seulement les avantages indirects.</p>	<p>Nous estimons qu'étant donné que les sociétés sont déjà tenues de calculer les coûts différentiels des avantages indirects à des fins de déclaration financière, la conformité à cette obligation ne devrait pas poser problème pour elles.</p> <p>Le mot « notamment » a été ajouté au sous-paragraphes <i>a</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe pour dissiper l'éventuelle confusion suscitée par le libellé initial.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.31	<p><b>Généralités</b></p> <p>Un intervenant recommande que le total de toutes les « autres » rémunérations soit assujéti aux mêmes limites absolues que celles qui sont actuellement proposées pour les avantages indirects seuls et que n'importe lequel des éléments énumérés en vue d'être inclus devrait faire l'objet d'une note explicative lorsqu'à lui seul il excède cette limite.</p> <p>Un intervenant souligne ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclure le coût différentiel pour la société des avantages indirects plutôt que leur coût si le dirigeant les avait payés directement est acceptable parce que c'est le coût qu'assumera la société qui intéresse les actionnaires.</li> </ul> <p>Un intervenant demande des précisions sur la question de savoir si le seuil de déclaration des avantages indirects de 50 000 \$ est destiné à être en dollars canadiens ou dans la monnaie de présentation des états financiers.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. En vertu de l'Annexe 51-102A6, <i>Déclaration de la rémunération de la haute direction</i> en vigueur, l'autre rémunération n'est assujéti à aucune limite semblable à celles qui sont proposées pour les avantages indirects. Nous estimons qu'il n'y a pas de raison de principe justifiant l'adoption d'une limite étant donné qu'historiquement, nous n'avons pas relevé de problèmes avec l'information fournie dans l'annexe actuelle. Nous désirons également souligner que l'information qui, à la suggestion de cet intervenant, devrait être fournie dans une note, doit être présentée, peu importe l'absence de toutes limites absolues, si la présentation de cette information est nécessaire pour atteindre l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.</p> <p>Nous prenons acte de ce commentaire.</p> <p>À moins d'indication contraire, dans le projet d'annexe, le signe « \$ » ou la mention « dollars » désignent le dollar canadien. Aux fins du seuil de 50 000 \$ pour la déclaration des avantages indirects, les sociétés doivent convertir en dollars canadiens les paiements effectués dans une monnaie autre que le dollar canadien, y compris les paiements effectués dans la monnaie de présentation des états financiers de l'émetteur.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>Question 14 : Devrions-nous fournir davantage de directives pour établir les avantages indirects?</b>		
4.32	<p><b>Indications supplémentaires</b></p> <p>Douze intervenants estiment que les indications fournies sur la façon d'établir les avantages indirects sont suffisantes. L'un d'entre eux est d'avis que certains éléments devraient être exclus en fonction d'une règle de seuil minimum (par exemple des éléments ponctuels comme le paiement exceptionnel à tous les salariés de billets de stationnement ou de cinéma ne devrait pas être inclus).</p> <p>Onze intervenants estiment que des indications supplémentaires sont nécessaires. Ils font des commentaires sur les sujets suivants :</p> <p><b>L'emploi du mot « entièrement » dans le critère proposé d'un avantage indirect.</b> Ils nous font les suggestions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supprimer le mot « entièrement ». Si un élément est directement lié au travail d'une personne, il s'agit d'un critère assez élevé à respecter même s'il n'est pas « requis » et « nécessaire » pour son travail (par exemple un appareil sans fil n'est pas requis et nécessaire et, par conséquent, il n'est pas lié entièrement au travail et ne constituerait pas un avantage indirect).</li> <li>• Ne pas supprimer le mot « entièrement ». Même des éléments qui sont entièrement et directement liés à l'exercice des fonctions d'un membre de la haute direction peuvent encore constituer des avantages indirects. Plus particulièrement, même si le niveau de base d'un élément peut être directement lié, le niveau supérieur peut comporter un élément d'avantages indirects.</li> </ul>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>Nous n'avons pas fourni d'indications supplémentaires dans le projet d'annexe. Les sociétés devraient exercer leur jugement pour établir ce qui devrait être déclaré ou considéré « entièrement » en fonction de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. La question de savoir si l'appareil sans fil dans l'exemple fourni par l'intervenant constitue un avantage indirect dépend non seulement de la question de savoir s'il est « entièrement » et « directement » lié à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction visé mais aussi de la question de savoir si le fait d'indiquer que la société a fourni l'appareil sans fil permet de donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance d'une société ou d'aider les épargnants à comprendre comment sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Préciser que tous les déplacements pour affaires sont « entièrement et directement liés à l'exercice des fonctions d'un membre de la haute direction ou, le cas échéant, au travail d'un administrateur ».</li> </ul> <p><b>Prévoir une exclusion pour les éléments offerts à tous les salariés.</b> Des intervenants nous suggèrent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Supprimer le mot « tous » étant donné qu'un avantage généralement offert à « tous » les salariés constitue une norme trop élevée.</li> <li>Préciser l'exclusion en prévoyant que les éléments sont généralement offerts à tous les salariés travaillant au même endroit que le membre de la haute direction visé.</li> <li>Modifier l'exclusion de manière à ce qu'elle s'applique à tous les « salariés » ou possiblement à tout le « personnel cadre » (l'intervenant souligne aussi que ce commentaire s'applique au paragraphe <i>ii</i> du commentaire de cette rubrique, où on mentionne de nouveau « tous les salariés »).</li> <li>Préciser si la dispense pour les décotes applicables aux plans d'achat de titres pour les plans généraux à l'intention des salariés offerts à tous les salariés selon les mêmes modalités sera conservée, ce qui est compatible avec les exclusions prévues dans la définition du terme « plan », laquelle ne prévoit toutefois pas de dispense expresse.</li> </ul> <p><b>Prévoir un critère de démarcation très nette :</b> Des intervenants nous suggèrent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Établir un simple critère de démarcation très nette de sorte que tous les avantages indirects excédant 50 000 \$ soient déclarés et expliqués.</li> </ul>	<p>Nous estimons que la non-déclaration en fonction de la disposition d'un avantage indirect à d'autres salariés devrait être un seuil élevé. En réponse à ces commentaires, nous avons toutefois modifié l'obligation prévue au sous-paragraphe <i>a</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe en ajoutant les mots « en général » entre les mots « offerts » et « à l'ensemble des salariés ». En conséquence, une société ne doit déclarer que les avantages indirects qui ne sont pas généralement offerts à tous les salariés et qui totalisent au moins 50 000 \$ ou au moins 10 % de total du salaire du membre de la haute direction visé pour l'exercice.</p> <p>Cette dispense est énoncée au paragraphe 28 du chapitre 3870 du Manuel. Il s'applique aux décotes applicables aux plans d'achat de titres pour les plans généraux à l'intention des salariés offerts à tous les salariés selon les mêmes modalités.</p> <p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous estimons qu'un critère de démarcation nette n'est pas approprié dans tous les cas parce que,</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Un intervenant nous demande de clarifier le paragraphe <i>ii</i> du commentaire, lequel qui mentionne que « ce critère est étroit ». Il n'est pas clair si ce critère renvoie au « fait d'être un avantage indirect » ou à celui de ne pas l'être.</p>	<p>dans certains cas, il se peut qu'il ne soit pas nécessaire de déclarer et d'expliquer individuellement des avantages indirects excédant 50 000 \$ pour atteindre l'objectif de communiquer les versements et les attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs pour l'exercice. Toutefois, s'il est nécessaire pour donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance d'une société ou pour aider les épargnants à comprendre comment sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction, nous estimons qu'un avantage indirect individuel doit être déclaré et expliqué, peu importe sa valeur</p> <p>C'est le fait « de ne pas être un avantage indirect » qui est visé. Nous estimons que ce point du commentaire est clair et nous n'avons pas apporté de modification.</p>
4.33	<p><b>Exemples précis</b></p> <p>Un intervenant nous recommande d'envisager d'exempter des éléments liés à la sécurité personnelle d'être classés comme des avantages indirects.</p> <p>Un intervenant nous suggère d'envisager de diviser la mention « avion d'affaires ou un voyage personnel aux frais de la société » dans le paragraphe <i>ii</i> du commentaire. Cet intervenant veut des précisions sur la question de savoir si l'utilisation d'un « avion d'affaires pour les fins de l'entreprise » pouvait encore constituer un avantage indirect ou si cette mention ne concerne que les voyages personnels par avion d'affaires ou vol commercial.</p>	<p>Nous estimons qu'il ne convient pas de fournir des indications sur des exemples précis d'éventuels avantages indirects hors contexte. Les sociétés devraient exercer leur jugement pour déterminer ce qui devrait être déclaré en fonction de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>Question 15 : La rémunération totale calculée de la façon proposée fournit-elle aux investisseurs de l'information utile sur la rémunération?</b>		
4.34	<p>Deux intervenants estiment que le montant de la rémunération totale (selon le calcul proposé) fournira de l'information utile. Un intervenant estime que le fait de disposer d'un seul montant pour la rémunération totale facilite le calcul du salaire total et peut être utile pour les administrateurs de la société, particulièrement ceux qui siègent au comité de la rémunération.</p> <p>Vingt-cinq intervenants estiment que le montant de rémunération totale (selon le calcul proposé) ne fournira pas d'information utile pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information ne sera pas utile si la variation de la valeur du plan de retraite ou le concept actuel d'évaluation des actions, la méthode comptable, sont conservés.</li> <li>• La rémunération totale sera sans valeur si elle contient des quantifications d'attributions qui sont tout à fait différentes de la valeur de rémunération ou de la valeur réalisée en fin de compte par un membre de la haute direction.</li> <li>• La colonne (i) « Autre rémunération » inclura la valeur d'attributions des unités d'actions différées payables à un membre de la haute direction au moment de la cessation de ses fonctions, ce qui entraînera une double comptabilisation étant donné qu'il a déjà été tenu compte de ces attributions en tant que rémunération.</li> </ul>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>La plupart des intervenants estiment que le chiffre de rémunération totale ne serait pas utile si la valeur des attributions d'actions et des attributions est fondée sur la méthode comptable et la valeur des plans de retraite est fondée sur la variation de la valeur actuarielle. En réponse à ces deux préoccupations, nous avons modifié l'obligation prévue par le projet d'annexe. Voir notre réponse au point 2.1 ci-dessus.</p> <p>Nous avons apporté des modifications qui rendent l'information plus utile, telles que le recours à la juste valeur à la date d'attribution pour tenir compte des attributions d'actions et des attributions d'options. Toutefois, nous reconnaissons qu'il se peut qu'il ne s'agisse pas des paiements réels réalisés par un membre de la haute direction visé.</p> <p>Il ne sera pas tenu compte des attributions d'unités d'actions différées dans la colonne (h) (« Autre rémunération ») du tableau sommaire, à moins qu'elles ne soient liées à la cessation des fonctions. Dans ce cas, les unités d'actions différées n'auraient pas été englobées dans le tableau sommaire.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le mélange de la possibilité de rémunération (valeur éventuelle attendue) et de la rémunération réalisée (valeur réellement remise) n'est pas traité convenablement. Par exemple, les attributions d'actions sont présentées en fonction d'une valeur de possibilité annuelle tandis que les paiements autres qu'à base d'actions sont présentés en fonction d'une valeur cumulative réalisée. Le tableau sommaire devrait être rajusté pour tenir compte des pratiques exemplaires dans ce domaine. Pour les attributions non annuelles autres qu'à base d'actions, la valeur du paiement cible devrait être déclarée au moment de l'attribution plutôt que la valeur réelle au moment du paiement.</li> <li>La valeur de la rémunération totale dans le tableau sommaire est fondée sur des valeurs individuelles qui ne sont pas calculées uniformément (entre les colonnes) et qui tiennent compte de la combinaison de la rémunération actuelle, historique et future.</li> </ul>	<p>Nous reconnaissons que la valeur de la rémunération totale est un mélange d'éléments déterminés de manière différente. Nous estimons qu'en exigeant des sociétés qu'elles évaluent différents types d'attributions, les sociétés seront tenues de déclarer un chiffre utile.</p>
<b>Rubrique 3.2 Octrois d'attributions d'actions (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
4.35	<p><b>Paragraphe 2 de la rubrique 3.2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (augmentation de la juste valeur)</b>  Un intervenant nous demande de préciser le sens de l'obligation d'« indiquer l'augmentation de la juste valeur ». Plus particulièrement, s'il faut indiquer l'augmentation de la juste valeur dans le tableau ou dans une note et, s'il faut l'indiquer dans le tableau, sur une ligne distincte ou sur la même ligne.</p>	<p>Nous avons supprimé la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Aux termes des paragraphes 6 et 7 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, l'augmentation de la juste valeur des attributions à base d'actions doit être déclarée dans le tableau sommaire.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
<b>Question 16 : La présentation de la juste valeur des attributions d'actions et d'options à la date d'attribution conjuguée à l'information fournie dans le tableau sommaire de la rémunération rendront-elles compte de façon exhaustive de la rémunération de la haute direction?</b>		
4.36	<p>Dix-sept intervenants estiment que l'information fournie ne rendra pas compte de façon exhaustive de cette rémunération pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recours à la méthode comptable pour évaluer les attributions à base d'actions dans le tableau sommaire.</li> <li>• L'information concernant la juste valeur à la date d'évaluation des attributions d'actions et d'options ne fournit aucun lien au tableau sommaire. Le tableau sommaire ne donne aucune information sur le lien entre les chiffres et les décisions de rémunération pour l'exercice en cours et les décisions de rémunération pour des exercices antérieurs déterminés.</li> <li>• Séparer la déclaration en plusieurs tableaux est déroutant.</li> <li>• Le tableau sommaire devrait fournir une juste valeur à la date d'attribution et le coût de la rémunération en attributions d'actions et d'options devrait être déclaré ailleurs.</li> <li>• Il est déroutant de fournir à la fois une juste valeur à la date d'attribution ainsi que les charges comptables connexes.</li> <li>• Le tableau des attributions d'actions devrait aussi tenir compte du nombre d'options et d'actions attribuées.</li> </ul>	<p>En réponse à ces commentaires, nous avons décidé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• d'exiger la déclaration dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution des attributions à base d'actions;</li> <li>• de supprimer la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars.</li> </ul> <p>En plus, certains détails sous-jacents aux attributions à base d'actions doivent être déclarés à la rubrique 4 du projet d'annexe.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Quatre intervenants conviennent que l'information rend compte de façon exclusive de cette rémunération mais un intervenant estime que l'évaluation à la date d'attribution constitue le chiffre le plus approprié et l'évaluation à des fins comptables revêt une importance secondaire.</p> <p>Un intervenant souligne que la juste valeur à la date d'attribution est conforme à la méthode qu'emploient les conseils d'administration pour évaluer la rémunération. Il demande des précisions sur la façon de déclarer les unités d'actions différées et si celles-ci doivent être déclarées à la rubrique 4. L'obligation de déclarer les attributions d'actions à la colonne (g) est déroutante. Il serait plus convenable de déclarer des paiements cibles.</p>	<p>Nous considérons qu'une unité d'actions différées constitue une attribution à base d'actions et, qu'en conséquence, les sociétés devraient les déclarer dans le tableau sommaire au cours de l'année d'attribution. Nous soulignons qu'à la cessation des fonctions, l'augmentation de la juste valeur de toute unité d'actions différées attribuée auparavant doit aussi être déclarée.</p>
<b>RUBRIQUE 4 – ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
5.1	<p><b>Nombre de tableaux pour les attributions à base d'actions en cours</b></p> <p>Un intervenant souligne que si l'on retient la solution de la date d'attribution dans le tableau sommaire, il ne sera pas nécessaire de présenter un tableau distinct pour les attributions d'actions.</p> <p>Trois intervenants nous suggèrent de remplacer le tableau qui se trouve actuellement dans le projet d'annexe par un tableau structuré autrement. Ils nous recommandent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• regrouper les deux tableaux de la rubrique 4 avec celui de la rubrique 3.2;</li> </ul>	<p>Nous avons supprimé la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publiée avec l'avis du mois de mars conformément à notre décision d'exiger la déclaration dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution. Nous estimons qu'il est nécessaire de conserver les autres tableaux pour fournir de l'information utile et compréhensible.</p> <p>Nous avons examiné les solutions de rechange et nous estimons encore que les deux tableaux visés aux rubriques 4.1 et 4.2 du projet d'annexe sont nécessaires. Nous avons apporté certaines modifications au tableau exigé à la rubrique 4.2.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>inclure trois colonnes dans ce tableau, soit : i) les attributions, ii) les exercices et iii) les attributions en cours.</li> </ul> <p>L'un de ces trois intervenants nous suggère de créer une autre forme de tableau pour déclarer la variation des positions sur titres. Le tableau proposé serait divisé en « Unités d'actions liées à l'emploi », « Unités d'actions inaccessibles », « Options/DPVA dans le cours » et fournirait pour chaque membre de la haute direction visé une ventilation pour chaque année des soldes d'ouverture et de clôture ainsi que tout paiement survenu pendant l'exercice. Il faudrait accorder une certaine latitude aux émetteurs pour modifier ce tableau lorsqu'ils jugent que cette modification fournirait aux actionnaires de l'information plus complète ou plus claire.</p>	
5.2	<p><b>Paragraphe 1 de la rubrique 4.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (déclarer le nombre de titres sous-jacents aux options non exercées)</b></p> <p>Un intervenant exprime une préoccupation au sujet du sens de l'expression « transférées autrement qu'à titre onéreux ». Cet intervenant nous demande de préciser à qui ces transferts à titre gratuit seraient effectués.</p>	<p>En réponse à ce commentaires, nous avons supprimé les mots « y compris les attributions transférées autrement qu'à titre onéreux » du paragraphe 1 de la rubrique 4.1 du projet d'annexe.</p>
5.3	<p><b>Propriété d'actions</b></p> <p>Un intervenant souligne que l'obligation de déclarer les actions détenues ne devrait s'appliquer qu'aux membres de la haute direction visés qui sont membres du conseil d'administration, mais non à tous les membres de la haute direction visés, ce qui est particulièrement vrai compte tenu du modèle actuel de gouvernance canadienne où peu, s'il en est, de membres de la haute direction autres que le chef de la direction siègeraient au conseil d'administration.</p>	<p>Nous estimons que le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI) fournit cette information sous forme accessible et que les lecteurs peuvent prendre en considération cette information lorsqu'ils évaluent si ces actions détenues sont liées à des décisions en matière de rémunération de la haute direction.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
5.4	<p>Un intervenant craint que ce tableau ne fournisse pas aux épargnants assez d'information concernant la mesure dans laquelle les membres de la haute direction sont soumis à la possibilité de hausse et au risque de baisse de la valeur des attributions acquises et non acquises eu égard à la variation du cours des actions. Plus particulièrement, cet intervenant soulève les préoccupations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le tableau ne fournit pas la valeur totale dans le cours pour chaque membre de la haute direction, décomposée entre les options pouvant être exercées et celles ne pouvant être exercées (comme auparavant).</li> <li>• La déclaration des attributions à base d'actions en cours ne s'applique qu'à des attributions non acquises et non à des unités d'actions déjà acquises qui sont toujours en cours et qui seront réglées pendant un exercice ultérieur.</li> <li>• Il semble y avoir un manque d'uniformité entre le détail requis pour chaque option en cours et l'information globale requise pour les attributions d'actions en cours dont les droits n'ont pas été acquis. Plus particulièrement, cet intervenant exprime sa préoccupation étant donné que cette obligation a abouti à des rapports très longs aux États-Unis qui sont frustrants pour les épargnants.</li> </ul> <p>Un intervenant recommande que la colonne (g) n'exige pas la déclaration des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis. Le calcul de cette colonne exigerait des émetteurs qu'ils fassent une déclaration en fonction de postulats concernant une situation hypothétique. Cet intervenant exprime sa préoccupation au sujet de l'inclusion de cette information étant donné qu'elle ne peut pas être vérifiée dans les faits et en raison de la classification de la</p>	<p>Nous estimons que le tableau exigé au paragraphe 1 de la rubrique 4.1 du projet d'annexe englobe généralement les données significatives requises pour que les sociétés fournissent de l'information utile. Toutefois, nous soulignons que toute l'information à fournir conformément au projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si, pour atteindre cet objectif, les sociétés doivent indiquer que, eu égard à la variation du cours de l'action, un membre de la haute direction visé est soumis à une possibilité de hausse considérable ou à un risque de baisse considérable de la valeur des attributions non acquises, nous estimons que cette information doit être fournie.</p> <p>Notre intention n'est pas d'exiger des postulats fondés sur des scénarios hypothétiques. Nous voulons simplement fournir une indication de la valeur liée aux attributions d'actions dont les droits ne sont pas acquis à la clôture d'un exercice et nous estimons qu'il s'agit d'une façon raisonnable de le faire.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	circulaire de sollicitation de procurations comme « document essentiel » dans la plupart des provinces aux fins de la responsabilité civile quant aux obligations d'information sur le marché secondaire.	
5.5	<p><b>Rubrique 4.2 Tableau de la valeur réalisée à l'exercice de l'acquisition des droits des attributions à base d'actions (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b></p> <p>Un intervenant exprime les préoccupations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce tableau ne présente pas le nombre d'actions ou d'unités qui ont été exercées ou réalisées au cours de l'exercice mais uniquement la valeur en dollars réalisée sur ceux qui ont été acquis au cours de l'exercice.</li> <li>• Ce tableau ne présente pas la valeur réalisée au règlement d'attributions à base d'actions dont les droits sont déjà acquis, telles que des unités d'actions différées. (Cet intervenant souligne qu'il se peut que cela résulte de l'adoption de ce tableau, qui s'inspire des règlements de la SEC, lesquels reflètent la pratique courante d'émettre des actions incessibles nouvelles au début de la période d'acquisition. Cet intervenant souligne que le contexte canadien est différent en raison de l'usage répandu de structures d'attributions d'actions comptabilisées comme un passif et réglées en espèces, selon lesquelles il est possible que l'acquisition et le règlement ne se produisent pas nécessairement au cours du même exercice. Dans ce cas, il faudrait déclarer les montants au titre de la valeur réalisée, même si un délai peut devoir s'écouler avant leur règlement réel.)</li> <li>• Il se peut que des unités d'actions différées soient acquises dès leur attribution ou quelques années plus tard, mais qu'elle ne soient pas réglées à</li> </ul>	<p>Le tableau visé au paragraphe 1 de la rubrique 4.2 du projet d'annexe exige la déclaration de la valeur plutôt que des unités parce que nous estimons que la déclaration de la valeur est plus significative.</p> <p>Nous considérons cette augmentation comme une décision de placement prise par le membre de la haute direction visé par opposition à une décision axée sur la rémunération. Par conséquent, nous n'avons pas exigé la déclaration des montants acquis.</p> <p>Les unités d'actions différées doivent être déclarées dans le tableau sommaire à la juste valeur à la date d'attribution au cours de l'année d'attribution. Les</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>la cessation des fonctions ou au départ à la retraite du membre. Déclarer la valeur réalisée uniquement à l'acquisition laisserait de côté une bonne partie de la valeur éventuelle tirée de l'augmentation du cours et des dividendes pendant que courent ces attributions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le libellé employé pour les attributions d'actions dans le tableau devrait être remplacé par « Valeur réalisée au cours de l'exercice à l'occasion du règlement ».</li> </ul>	<p>dividendes ou l'augmentation du cours dont il n'est pas tenu compte dans la juste valeur à la date d'attribution au cours de l'année d'attribution doivent être déclarés au moment de leur versement et inscrits dans la colonne (h) du tableau sommaire en vertu au sous-paragraphe f du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe.</p> <p>Nous voulons englober la valeur réalisée à l'acquisition.</p>
5.6	<p><b>Période visée par la déclaration</b> Un intervenant nous demande de préciser qu'il est nécessaire de déclarer dans le tableau des attributions d'options seulement les attributions effectuées au cours du dernier exercice. Cet intervenant recommande aussi que le tableau tienne compte des attributions dont les droits sont acquis comparativement à celles dont les droits ne le sont pas (dont l'intervenant souligne qu'ils auraient pour effet de rendre l'information uniforme avec la déclaration requise pour les attributions d'actions).</p> <p>Un intervenant demande que le point 4 de la rubrique 4 soit précisé pour qu'il soit clair que la déclaration soit faite « en date du dernier jour du dernier exercice ».</p>	<p>Nous avons révisé le libellé du paragraphe 4.1 du projet d'annexe pour indiquer qu'il est nécessaire de déclarer toutes les attributions sur une base cumulative et non seulement les attributions pour le dernier exercice. Nous avons aussi révisé le libellé pour préciser qu'il est nécessaire de déclarer l'information en date de la fin du dernier exercice.</p>
5.7	<p><b>Information supplémentaire</b> Un intervenant recommande que les émetteurs soient tenus de déclarer si des options sont acquises ou non acquises et d'inclure toutes dates d'attribution.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée parce que cette information ne serait pas requise dans tous les cas. Toutefois, nous soulignons que toute l'information requise par le projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si nécessaire pour</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit déclarer l'information suggérée par cet intervenant.
<b>RUBRIQUE 5 – ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<b>Rubrique 5.1 Information descriptive sur les attributions en vertu d'un plan (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<b>Question 17 : L'information à présenter dans les tableaux prévus à la rubrique 4 est-elle la plus pertinente pour les investisseurs? Selon vous, avons-nous bien fait d'adopter une solution différente de celle de la SEC? Risque-t-on de laisser de côté de l'information importante de cette façon?</b>		
6.1	<p>Douze intervenants souscrivent à la décision d'adopter une solution différente de celle de la SEC et font les commentaires supplémentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un intervenant souscrit avec la décision de séparer l'information concernant la rémunération touchant des actions et des options de la rémunération incitative qui n'est pas fondée sur la valeur des actions de la société.</li> </ul> <p>Neuf intervenants estiment que le recours à cette solution laisse de côté de l'information importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un intervenant ne souscrit pas à la déclaration attribution par attribution dans le « Tableau des attributions à base d'actions en cours »; la colonne (c) devrait indiquer le prix d'exercice le plus élevé et le plus bas pour les attributions non exercées et la colonne (d) devrait inclure la fourchette des dates d'expiration applicable.</li> </ul>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires. Même si une partie de l'information suggérée par les intervenants peut être pertinente dans de nombreux cas, nous avons décidé de ne pas l'ajouter expressément aux obligations de la rubrique 4 du projet d'annexe parce qu'il se peut que cette information ne soit pas requise dans tous les cas. Toutefois, nous soulignons que toute l'information requise dans le projet d'annexe doit être filtré au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si nécessaire pour atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit déclarer l'information suggérée par les</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La déclaration des options devrait être divisée entre les options acquises et les options non acquises conformément à ce qui est actuellement exigé. Cette division permet d'obtenir de l'information utile étant donné qu'elle présente la valeur qui est réalisable.</li> <li>• Le point 6 du tableau 4 exige une estimation de la valeur éventuelle des attributions en fonction uniquement de la performance de l'exercice précédent. Pour des attributions assorties d'une durée de service de plus d'un an, il ne convient pas d'estimer la valeur des mesures de performance en fonction de la valeur d'une attribution d'actions avant la fin de la période de service (c'est-à-dire la première année d'une période de trois ans).</li> <li>• Le montant à déclarer pour les attributions d'actions (à l'exercice ou à l'acquisition) devrait correspondre au montant réel payé ou à la valeur distribuée conformément aux règles actuelles relatives aux plans et non à la valeur marchande des unités d'actions à la date d'acquisition.</li> <li>• La déclaration des attributions devrait être divisée en celles qui peuvent être exercées et celles qui ne peuvent être exercées comme ce qui se fait actuellement. Cette information est pertinente étant donné qu'elle indique comment les dispositions d'acquisitions ont été utilisées.</li> <li>• La date des attributions individuelles devrait être déclarée.</li> <li>• L'information sur les attributions individuelles telles que les actions ou les unités attribuées ne sera pas transparente étant donné qu'elle sera regroupée avec celle concernant des attributions antérieures dans le « Tableau des</li> </ul>	<p>intervenants.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>attributions à base d'actions en cours ». Cet intervenant estime aussi que la mention de l'« acquisition des droits » devrait être précisée. Cet intervenant suggère en outre que les attributions à base d'actions en cours soient modifiées de sorte que les attributions d'actions soient ventilées attribution par attribution dans la colonne (f).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les tableaux et la description des rubriques 4 et 5 amélioreront la déclaration complète des attributions à base d'actions et en vertu d'un plan; toutefois, une déclaration plus complète du détail des attributions individuelles devrait être fournie et le recours à la présentation sous forme de tableau est suggérée.</li> <li>• Les deux tableaux n'incluent pas les attributions d'actions dont les droits ont été acquis au cours d'un exercice précédent et qui soit sont en cours à la fin de l'exercice soit ont été réglés au cours de l'exercice (même si des variations du cours des actions et des équivalents de dividendes sur ces attributions avaient une incidence sur le tableau sommaire si la méthode comptable est employée).</li> <li>• Les épargnants veulent savoir dans quelle mesure les membres de la haute direction sont soumis à la possibilité de hausse et au risque de baisse de la valeur des attributions acquises et non acquises eu égard à la variation du cours des actions. Le tableau 4.1 ne donne pas cette information étant donné que les options dans le cours ne sont pas ventilées entre les options pouvant être exercées et ne pouvant être exercées. Le tableau 4.2 ne présente pas le nombre d'actions ou d'unités exercées ou réalisées non plus qu'il ne présente la valeur réalisée par suite du règlement d'attributions dont les droits ont été acquis.</li> <li>• Le tableau visé à la rubrique 4 devrait être élargi pour fournir de</li> </ul>	

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	l'information sur la partie de la valeur des attributions qui a été incluse dans le tableau sommaire ainsi que la valeur des attributions qui ont été comptabilisées pour des exercices futurs (si la méthode comptable est utilisée pour les attributions d'actions dans le tableau sommaire).	
<b>RUBRIQUE 6 – PRESTATIONS EN VERTU D'UN PLAN DE RETRAITE (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<b>Rubrique 6.1 Tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
7.1	<p><b>Déclaration plan par plan ou globale</b> Trois intervenants estiment que la déclaration des obligations en vertu de plans à prestations déterminées plan par plan pose problème et font les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La présentation sous forme de tableau de toutes les obligations en vertu d'un plan de retraite en une seule ligne sera effectuée convenablement par l'obligation pour les émetteurs de présenter de l'information descriptive pour chaque plan individuellement.</li> <li>• Un émetteur ne devrait pas être tenu de déclarer le total des droits pour chaque membre de la haute direction visé.</li> </ul>	Nous convenons que la participation d'un membre de la haute direction visé à de nombreux plans de retraite n'empêche pas la présentation élocuente sous forme de tableau des obligations en vertu des plans de retraite sous forme globale. Les sociétés peuvent fournir de l'information descriptive supplémentaire pour accompagner toute présentation globale sous forme de tableau afin de préciser les éléments significatifs de chaque plan individuel offert à un membre de la haute direction visé pour faciliter la compréhension de la déclaration, au besoin.
7.2	<p><b>Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (nombre d'années de service)</b> Un intervenant souligne que, dans la version anglaise, le tableau de la rubrique 6 exige la déclaration du « <i>Number of Years Credited Service</i> »</p>	Nous estimons que l'obligation de présenter (dans une note et de façon descriptive) les politiques de la société concernant l'attributions d'années

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>(« nombre d'années de service ») et nous suggère d'envisager s'il faudrait exiger en outre la déclaration du « <i>Number of Years Actual Service</i> » (« nombre d'années de service <u>réelles</u> »).</p>	<p>supplémentaires de service suffit pour traiter convenablement de tout problème en la matière. Nous estimons que cette déclaration présentera effectivement toute tentative de la part des utilisateurs de se servir de la comptabilisation d'années supplémentaires de service comme technique de rémunération.</p>
7.3	<p><b>Paragraphe 4 de la rubrique 6.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (âge de la retraite)</b></p> <p>Un intervenant considère que le recours à l'âge normal de la retraite afin de déclarer les obligations au titre des prestations constituées pose problème parce qu'il rendra difficile les comparaisons entre émetteurs et peut sous-évaluer les valeurs déclarées dans le tableau des plans de retraite à prestations déterminées et dans le tableau sommaire. Cet intervenant recommande le recours à l'âge présumé de la retraite conformément à ce qui se fait à des fins de déclaration financière afin de décrire plus exactement les obligations au titre des prestations constituées et les coûts de service.</p> <p>Un intervenant souligne que les règles de la SEC exigent des émetteurs qu'ils supposent un âge normal de la retraite (à des fins de déclaration) même si, à des fins de comptabilité financière, une probabilité inférieure à 100 % de retraite est envisagée. Cet intervenant suggère aux ACVM de ne pas rester silencieuses sur cette question pour éviter l'interprétation qu'on peut se fier aux hypothèses de déclaration financière et permettre un rajustement en fonction des probabilités d'emploi continu. Cet intervenant craint que l'écart des ACVM par rapport à la solution de la SEC n'ait été involontaire et suggère que les ACVM examinent cette question.</p> <p>Un intervenant souligne que le recours à l'âge normal de la retraite à des fins de déclaration de la valeur des prestations en vertu des plans à prestations</p>	<p>Le paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe permet le recours à un âge de la retraite estimatif conformément aux pratiques à cet égard appliquées à des fins de déclaration financière.</p> <p>Nous avons choisi de nous écarter des exigences de la SEC. Le paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe permet à des sociétés de se fonder sur l'âge probable de la retraite déterminé par calcul actuariel comme elles le font à des fins de déclaration financière.</p> <p>Nous prenons acte de ce commentaire. Le chiffre devant être indiqué au paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe est le même que celui utilisé</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>déterminées devrait améliorer la comparabilité des prestations de retraite entre divers membres de la haute direction et émetteurs. Toutefois, cet intervenant souligne que le problème avec le recours à l'âge normal de la retraite est qu'il n'englobe pas la valeur des subventions de retraite anticipée. Cet intervenant souligne que le recours à l'âge non réduit le plus hâtif auquel un membre de la haute direction visé aura le droit de prendre sa retraite engloberait les subventions de retraite anticipée mais aboutiront à une surévaluation de la valeur actualisée des prestations constituées si le membre de la haute direction visé continue de travailler au-delà de cet âge non réduit le plus hâtif. Cet intervenant souligne que l'une ou l'autre solution présente des avantages et des inconvénients et que le commentaire à la rubrique 6.2 en traite dans une certaine mesure.</p> <p>Un intervenant estime que la vaste majorité des plans de retraite, mais non tous, définissent l'âge normal de la retraite comme 65 ans. Tel est le cas pour les plans de retraite qui permettent une retraite non réduite ou subventionnée à un âge moins avancé. Cet intervenant suggère de recourir aux hypothèses formulées dans les états financiers.</p>	<p>pour établir les états financiers. Pour les états financiers, une moyenne est utilisée plutôt qu'une date individuelle.</p> <p>En réponse à ce commentaire, nous avons modifié le paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe afin de permettre aux sociétés de se fonder sur les mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi à établir les états financiers.</p>
<p><b>Rubrique 6.3 Plans à cotisations déterminées ou de rémunération différée (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b></p>		
<p><b>Question 18 : Devrions-nous exiger davantage d'information sur les plans de retraite à cotisations déterminées ou autres plans à rémunération différée? La ventilation des cotisations et des gains en vertu de ces plans est-elle nécessaire pour comprendre l'ensemble de la rémunération?</b></p>		
7.4	<p><b>Présentation sous forme de tableau des plans à cotisations déterminées</b></p> <p>Onze intervenants souscrivent à une obligation de présenter un tableau des</p>	<p>En réponse à ces commentaires, nous avons révisé la rubrique 5.2 du projet</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>plans de retraite à cotisations déterminées et formulent les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information sur les cotisations réelles ou théoriques faites à des plans à cotisations déterminées pour le compte d'un membre de la haute direction est nécessaire pour comprendre l'ensemble de la rémunération.</li> <li>• La présentation sous forme de tableau devrait être requise pour les plans de retraite à cotisations déterminées étant donné qu'un passif important peut être cumulé pour un membre de la haute direction visé déterminé.</li> <li>• Nous devrions exiger la déclaration des plans à cotisations déterminées ou de rémunération différée sous forme de tableau ainsi que l'exigent les règles de la SEC.</li> <li>• Nous devrions exiger la présentation sous forme de tableau de l'ensemble des coûts et des cotisations de retraite complétées par une description appropriée.</li> </ul> <p>Quatre intervenants estiment qu'il ne devrait pas y avoir davantage d'information au sujet des plans à cotisations déterminées des autres plans à rémunération différée ou une ventilation des cotisations et des gains en vertu de ces plans. Si une telle information est jugée nécessaire, elle devrait être présentée sous forme de tableau étant donné qu'une telle présentation est plus facile à comprendre.</p> <p>Quatre intervenants estiment que les plans à rémunération différée devraient être déclarés et formulent les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nous devrions exiger davantage d'informations sous forme de tableau au</li> </ul>	<p>d'annexe pour inclure un tableau détaillant clairement les plans à cotisations déterminées offerts à un membre de la haute direction visé. Toutefois, nous estimons que les détails des plans à rémunération différée peuvent être fournis dans texte explicatif. Par exemple, dans la mesure où la valeur déclarée dans le tableau sommaire doit être expliquée, cette explication peut être incluse dans le texte de cette rubrique.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>Nous soulignons que ces montants doivent être déclarés dans le tableau</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p> sujet des plans à rémunération différée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il se peut que la rémunération différée ne soit pas déclarée convenablement dans les tableaux proposés. Les valeurs déclarées au moment de l'attribution sont fondées sur une cible mais le paiement sous forme d'unités d'actions différées peut être plus ou moins important que le paiement initialement déclaré.</li> <li>• La déclaration de la rémunération différée ne devrait inclure que la valeur qui n'est pas déjà déclarée (dont la majeure partie consiste en un report volontaire de gains fondés sur des mesures incitatives déjà déclarées).</li> <li>• Les obligations relatives à la rémunération différée devraient être précisées. Par exemple, la valeur des montants différés devrait-elle être déclarée ou simplement l'augmentation de la valeur? Lorsque la société verse une cotisation égale aux montants différés sous forme d'unités d'actions différées qui sont acquises avec le temps, toutes les unités d'actions différées doivent-elles être déclarées ou seulement la partie qui est acquise?</li> </ul>	<p>sommaire. Nous avons décidé de ne pas exiger expressément davantage d'informations sur les plans à rémunération différée parce qu'actuellement, beaucoup de sociétés ne disposent pas de tels plans. Toutefois, nous soulignons que toute l'information doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si de l'information supplémentaire est nécessaire pour atteindre cet objectif, une société doit la fournir.</p> <p>Nous soulignons également que les plans à rémunération différée doivent être déclarés dans le tableau sommaire à la juste valeur à la date d'attribution au cours de l'année d'attribution. Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché sans exonération d'impôt doivent être déclarés au moment de leur paiement dans la colonne (h) du tableau sommaire aux termes du sous-paragraphe <i>h</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Dans la mesure où les valeurs déclarées dans le tableau sommaire doivent être expliquées, il est possible de le faire dans le paragraphe des explications à fournir de cette rubrique.</p>
7.5	<p><b>Informations pertinentes concernant les plans à prestations déterminées</b></p> <p>Un intervenant est d'accord avec le tableau des plans à prestations déterminées et estime qu'un tel tableau donnerait de l'information plus utile que le tableau général qu'il remplace.</p> <p>Deux intervenants estiment que de nombreux grands émetteurs canadiens fournissent déjà plus d'informations que ce qui est proposé (c'est-à-dire la ventilation du coût des services et les autres éléments qui constituent la variation des obligations au titre de prestations constituées).</p>	<p>Nous prenons acte de ce commentaire.</p> <p>En réponse à ces commentaires, nous avons modifié la présentation sous forme de tableau requise aux termes de la rubrique 5.1 du projet d'annexe.</p>



Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Un intervenant estime que le tableau des plans à prestations déterminées devrait être élargi pour inclure l'obligation à l'ouverture et à la clôture de l'exercice ainsi que l'indication de la partie de la variation qui concerne des facteurs rémunérateurs et non rémunérateurs. Selon lui, si cette solution est retenue, l'information sur les plans à cotisations déterminées devrait aussi être incluse dans ce tableau, la valeur des cotisations effectuées durant l'exercice pouvant être incluse dans la colonne relative à la variation de l'obligation en fonction des services et de la rémunération pour les plans à prestations déterminées. Cet intervenant suggère aussi de déclarer les années de service et la pension annuelle projetée à l'âge normal de la retraite aux termes des plans à prestations déterminées.</p> <p>Un intervenant est d'avis qu'un tableau des prestations de retraite comptant quatre « colonnes de valeur actualisée » présenterait plus convenablement les facteurs rémunérateurs et non rémunérateurs qui ont une incidence sur les droits à une pension de retraite en vertu d'un plan à prestations déterminées. Les quatre « colonnes de valeur actualisée » seraient les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• valeur actualisée des prestations constituées à la fin de l'exercice précédent;</li> <li>• variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs rémunérateurs (cette information étant présentée dans le tableau sommaire);</li> <li>• variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs non rémunérateurs;</li> <li>• valeur actualisée des prestations constituées à la fin de l'exercice courant.</li> </ul>	<p>Nous avons révisé le tableau au paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe pour inclure l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, la variation au cours de l'exercice et l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice. Les plans à cotisations déterminées seront déclarés dans un tableau distinct requis aux termes du paragraphe 1 de la rubrique 5.2 du projet d'annexe de la même façon.</p> <p>En réponse à ce commentaire, nous avons modifié la présentation sous forme de tableau des plans de retraite à prestations déterminées requise aux termes du paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<p>Un intervenant estime que la colonne (e) de la rubrique 6 devrait être supprimée du tableau étant donné qu'elle ne sera applicable que dans des circonstances restreintes.</p> <p>Deux intervenants estiment que la présentation sous forme de tableau n'est requise que pour les plans à prestations déterminées et que les obligations de déclaration actuelles sont suffisantes. Un intervenant souligne que si des détails supplémentaires sont nécessaires, les éléments les plus pertinents incluraient les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tout traitement de la rémunération durant l'exercice qui a une incidence sur la valeur des prestations constituées;</li> <li>• incidence sur la valeur des prestations constituées résultant d'une autre année de service;</li> <li>• description qui expose le contexte pertinent des modifications à la valeur des prestations constituées des membres de la haute direction visés résultant des modifications au plan de retraite lui-même.</li> </ul>	<p>Nous avons supprimé la colonne (e) du tableau requis aux termes de la rubrique 6 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Nous estimons que si de tels paiements sont effectués, ils doivent être déclarés dans le tableau sommaire aux termes du sous-paragraphe <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p>
7.6	<p><b>Informations pertinentes concernant les plans à cotisations déterminées</b></p> <p>Un intervenant suggère qu'un tableau, semblable à celui qu'il propose pour les plans à prestations déterminées, soit requis pour les plans à cotisations déterminées. Les colonnes seraient essentiellement les suivantes :</p>	<p>En réponse à ce commentaire, nous avons prévu la présentation sous forme de tableau de l'information relative aux plans de retraite à cotisations déterminées visée au paragraphe 1 de la rubrique 5.2 du projet d'annexe.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• valeur des prestations constituées à la fin de l'exercice précédent (accumulation dans le compte des cotisations déterminées à la fin de l'exercice précédent).</li> <li>• variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs rémunérateurs (le montant de toutes les cotisations d'employeur au compte, majoré de la valeur des gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché dans le compte des cotisations déterminées);</li> <li>• variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs non rémunérateurs (cotisations du membre et croissance du placement en fonction du marché);</li> <li>• valeur actualisée des prestations constituées à la fin de l'exercice courant (accumulation dans le compte des cotisations déterminées à la fin de l'exercice courant).</li> </ul>	
7.7	<p><b>Commentaires généraux</b></p> <p>Un intervenant convient que la ventilation des cotisations et des gains serait nécessaire pour comprendre l'ensemble de la rémunération. Étant donné que la présentation sous forme de tableau des plans de retraite à prestations déterminées inclut à la fois les plans de retraite enregistrés et non enregistrés, il faudrait envisager d'inclure les deux types de plan dans un tableau des plans de retraite à cotisations déterminées contrairement aux exigences de la SEC, aux termes desquelles seuls les plans de retraite à cotisations déterminées non enregistrés sont inclus dans la présentation sous forme de tableau.</p> <p>Les renseignements les plus pertinents seraient les montants liés à des</p>	<p>Nous avons établi une distinction entre les plans à cotisations déterminées enregistrés et non enregistrés aux termes des obligations des paragraphes 2 et 3 de la rubrique 5.2 du projet d'annexe.</p> <p>Nous prenons acte de ce commentaire.</p>

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	prestations de retraite payables à la retraite, l'obligation au titre des prestations constituées et le coût de service annuel, comme ce qu'ont déclaré volontairement de nombreuses sociétés au cours d'exercices antérieurs.	

**RUBRIQUE 7 – PRESTATIONS DE CESSATION DES FONCTIONS ET POUR CHANGEMENT DE CONTRÔLE (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)**

<p><b>8.1</b></p>	<p><b>Motifs des prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle</b> Un intervenant estime que les émetteurs devraient être tenus, soit dans l'analyse de la rémunération soit ailleurs, d'expliquer pourquoi ils ont décidé de conclure avec leurs membres de la haute direction visés leurs conventions actuelles en matière de cessation des fonctions et de changement de contrôle. Cet intervenant renvoie à des dispositions américaines comparables qui, selon lui, exigent plus convenablement d'un émetteur qu'il explique son processus décisionnel.</p>	<p>En réponse à ce commentaire, nous avons ajouté l'obligation d'expliquer chacun des éléments énoncés aux sous-paragraphes <i>a</i> et <i>e</i> du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 du projet d'annexe.</p>
<p><b>8.2</b></p>	<p><b>Déclaration des prestations déclenchées par un changement de contrôle</b> Un intervenant nous demande de préciser si la rubrique 7 ne s'applique qu'aux changements de contrôle qui résultent d'une cessation des fonctions ou également à toutes obligations de rémunération déclenchées par un changement de contrôle qui ne résulte pas d'une cessation des fonctions.</p>	<p>Nous avons modifié la rubrique 6.1 du projet d'annexe pour préciser que les prestations déclenchées par un changement de contrôle doivent être déclarées, que ce changement entraîne ou non une cessation des fonctions.</p>
<p><b>8.3</b></p>	<p><b>Précisions concernant les paiements supplémentaires</b> Dix intervenants nous suggèrent de préciser si l'information visée à la rubrique 7 doit inclure tous les montants qui seraient versés à un membre de la haute direction visé à l'occasion de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle, ou seulement les montants supplémentaires qui sont considérés comme des augmentations déclenchées par la cessation des fonctions ou le changement de contrôle (par exemple lorsque l'acquisition d'options d'achat d'actions est devancée par suite d'un changement de contrôle).  Un des intervenants estime expressément qu'une précision est requise</p>	<p>Nous avons modifié la rubrique 6.1 du projet d'annexe pour préciser que seule la déclaration de l'augmentation de la valeur du montant des prestations fournies à un membre de la haute direction visé est requise. Toutes les prestations d'une valeur égale ou inférieure qui seraient fournies à un membre de la haute direction visé sans que se soit produit un événement déclencheur n'ont pas à être déclarées étant donné qu'elles doivent l'être dans d'autres rubriques du projet d'annexe. Pour ce qui est des exemples précis mentionnés par cet intervenant, une société doit déclarer le montant de toute prestation qui est constituée en faveur du membre de la haute direction visé et qui n'aurait pas autrement été fourni si un événement déclencheur ne s'était pas produit.</p>

	<p>concernant les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les unités d'actions différées (qui, par définition, sont rachetées à la cessation des fonctions);</li> <li>• les attributions d'actions qui sont devancées à l'occasion d'un changement de contrôle;</li> <li>• l'augmentation de la valeur qui se constitue aux termes d'un plan de retraite du membre de la haute direction visé par rapport à la somme forfaitaire intégrale ou à la valeur actualisée à la retraite.</li> </ul>	
<b>8.4</b>	<p><b>Précisions au sujet des hypothèses</b></p> <p>Un intervenant nous suggère de préciser qu'on ne s'attend pas à ce que les émetteurs tiennent compte d'hypothèses concernant la plus-value future des actions lorsqu'ils établissent les paiements et les prestations qui sont dues à l'occasion de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle.</p> <p>Un intervenant nous suggère de préciser si nous exigeons la déclaration du montant annuel de la pension payable ou de sa valeur actualisée.</p>	<p>Aux termes du paragraphe 2 de la rubrique 6.1 du projet d'annexe, les sociétés ne sont pas tenues de tenir compte d'hypothèses concernant la plus-value des actions.</p> <p>Aux termes de la rubrique 5 du projet d'annexe, les sociétés doivent déclarer les prestations annuelles payables ainsi que la valeur actualisée de la pension.</p>
<b>8.5</b>	<p><b>Format : information sous forme de tableau</b></p> <p>Six intervenants recommandent que l'information soit présentée sous forme de tableau plutôt que de façon descriptive. Quatre intervenants soulignent que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• si nous étendons cette nouvelle obligation à tous les membres de la haute direction visés, ils recommandent que l'information soit présentée dans un tableau comportant les notes qui s'imposent.</li> </ul> <p>Un intervenant nous suggère d'exiger un tableau supplémentaire qui présente une ligne de base indiquant ce que chaque membre de la haute direction visé a le droit</p>	<p>Les sociétés devraient présenter cette information de la manière la plus claire possible. Nous estimons que l'explication textuelle convient généralement le mieux pour fournir les détails relatifs à ces questions. Toutefois, les sociétés peuvent résumer l'information visée à la rubrique 6.1 du projet d'annexe sous forme de tableau (en plus de la description requise) si elles estiment que ce mode de présentation permettra de fournir de l'information plus utile.</p>

	<p>de recevoir soit immédiatement, soit à l'avenir, s'il démissionne de son propre chef, ainsi que tous les paiements supplémentaires auxquels il a droit soit immédiatement, soit à l'avenir selon l'ensemble de scénarios standards de cessation des fonctions établi.</p> <p>Un intervenant recommande la présentation sous forme de tableau de l'information suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le paiement en espèces d'indemnités de cessation des fonctions et d'autres montants non acquis;</li> <li>• les paiements en espèces de montants déjà acquis;</li> <li>• le nombre d'actions (et leur valeur) des options d'achat d'actions non acquises et des attributions qui deviennent acquises en raison de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle;</li> <li>• le nombre d'actions (et leur valeur) des options d'achat d'actions acquises et des attributions d'actions.</li> </ul>	
<p><b>8.6</b></p>	<p><b>Format : information descriptive</b></p> <p>Trois intervenants estiment que la présentation d'information sous forme descriptive convient davantage que l'information présentée sous forme de tableau. Plus particulièrement, un intervenant estime que si, dans un cas précis de cessation des fonctions, il n'y a pas accélération de l'acquisition ni extinction des droits, l'information descriptive convient davantage que l'information sous forme de tableau.</p> <p>Un intervenant recommande la présentation sous forme descriptive de l'information suivante :</p>	<p>Voir notre réponse au point 8.5 ci-dessus.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• si un membre de la haute direction retraité touche à la fois une indemnité de cessation des fonctions et des prestations de retraite;</li> <li>• si une indemnité de cessation des fonctions est payable au décès ou à l'invalidité du membre de la haute direction;</li> <li>• si l'émetteur est autorisé à faire cesser les prestations de retraite ou à les reprendre;</li> <li>• si l'indemnité de cessation des fonctions et d'autres prestations se poursuivent à la date normale de la retraite ou par la suite;</li> <li>• si un changement de contrôle est susceptible d'avoir une incidence sur l'un des éléments qui précèdent.</li> </ul>	
<b>8.7</b>	<p><b>Format : améliorations futures</b></p> <p>Un intervenant nous recommande de surveiller étroitement les tentatives des émetteurs pour se conformer à ces obligations en vue d'élaborer un format de tableau suggéré à une date ultérieure.</p>	<p>Nous avons un engagement continu à effectuer des examens généraux de l'information continue. Ces examens incluent généralement l'étude de l'information sur la rémunération de la haute direction d'une société. Même si nous ne présentons pas les résultats des examens individuels, il se peut que nous publiions des indications supplémentaires sous forme d'avis du personnel si nous découvrons dans l'information déclarée des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, présentent un intérêt pour d'autres sociétés.</p>
<p><b>Question 19 : Devrions-nous exiger des estimations des paiements en cas de cessation des fonctions pour tous les membres de la haute direction visés ou seulement pour le chef de la direction?</b></p>		
<b>8.8</b>	<p><b>D'accord avec la déclaration des paiements en cas de cessation des fonctions pour tous les membres de la haute direction visés</b></p> <p>Treize intervenants estiment que les émetteurs devraient être tenus de déclarer</p>	<p>En fonction des commentaires que nous avons reçus, nous estimons que</p>



	<p>les paiements en cas de cessation des fonctions pour tous les membres de la haute direction visés.</p> <p>Quatre intervenants estiment qu'étendre les nouvelles obligations à tous les membres de la haute direction visés entraînera une longue analyse des paiements en cas de cessation des fonctions et des paiements en cas de cessation des fonctions ayant été gonflés.</p>	<p>l'obligation prévue à la rubrique 7.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars impose un fardeau indu aux sociétés sans nécessairement améliorer la valeur de l'information pour les lecteurs. En conséquence, nous avons modifié l'obligation prévue à la rubrique 6.1 du projet d'annexe de sorte qu'elle ne s'applique qu'à quatre scénarios standards – la cessation des fonctions, la démission, le changement de contrôle et la retraite. Dans la mesure où l'information au sujet d'autres scénarios de cessation des fonctions ou de changement de contrôle est susceptible d'être significative pour les lecteurs, cette information devrait être présentée si elle est nécessaire pour atteindre l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.</p>
8.9	<p><b>D'accord avec la déclaration des paiements en cas de cessation des fonctions uniquement pour le chef de la direction</b></p> <p>Onze intervenants estiment que les émetteurs devraient être tenus de déclarer les paiements en cas de cessation des fonctions uniquement pour le chef de la direction.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un intervenant recommande un modèle de déclaration des ententes en matière de cessation des fonctions telles que la démission, la retraite, la cessation d'emploi non motivée et le changement de contrôle pour le chef de la direction.</li> <li>• Des tableaux détaillés d'hypothèses quant aux prix unitaires et à des montants de salaire sous forme de tableau ne constituent pas une déclaration appropriée.</li> <li>• Les estimations de ces paiements en cas de cessation des fonctions peuvent fournir de l'information trompeuse.</li> <li>• Les ententes en matière de cessation des fonctions devraient être présentées en termes généraux pour les membres de la haute direction visés autres que</li> </ul>	<p>Nous n'estimons pas que la présentation de cette information uniquement pour le chef de la direction est suffisante pour permettre aux épargnants de comprendre les politiques de rémunération de la société à cet égard.</p>

	<p>le chef de la direction, y compris une explication générale dans l'analyse de la rémunération.</p> <p>Un intervenant nous recommande d'exiger, pour tous les membres de la haute direction visés, la déclaration générale et globale de la fourchette des paiements qui peuvent devoir être effectués selon un ensemble prévu de scénarios de changement de contrôle.</p> <p>Un intervenant recommande que la déclaration ne doit être requise que pour les personnes physiques et les circonstances à l'égard desquelles un paiement est prévu au cours de la période de 12 mois qui suit. S'il y a une obligation de déclarer divers scénarios, dont aucun ne semble probable au cours de la période de 12 mois qui suit, cette obligation n'est pas utile pour l'épargnant et peut créer de la confusion quant à ce qui est réellement payé au cours de l'année visée par la déclaration.</p> <p>Un intervenant craint que la déclaration de conditions ou d'obligations importantes qui s'applique à la réception de paiements ou de prestations puisse nécessiter la divulgation d'ententes et de conditions délicates et confidentielles sur le plan de la concurrence et il recommande qu'il y ait une exclusion pour toute information qui est délicate ou confidentielle sur le plan de la concurrence pour l'émetteur.</p>	<p>Nous estimons qu'une « description générale » des prestations éventuelles en cas de cessation des fonctions offertes aux membres de la haute direction visés ne fournirait pas suffisamment d'information aux épargnants pour qu'ils comprennent les décisions prises par la société à l'égard de ces paiements.</p> <p>Nous n'avons pas apporté la modification suggérée parce que nous estimons qu'il se peut qu'une société ne soit pas au courant des paiements attendus au cours de la période de 12 mois qui suit.</p> <p>Nous estimons que, dans la plupart des cas, la valeur de cette information pour les épargnants l'emporte sur les coûts de sa communication pour la société.</p>
<p><b>Question 20 : Serait-il trop difficile de fournir des estimations des paiements potentiels selon divers scénarios de cessation des fonctions? Devrions-nous ne demander qu'une estimation du paiement potentiel le plus important pour chaque membre de la haute direction visé?</b></p>		
8.10	<p><b>Intervenants contre la proposition de fournir des estimations des paiements potentiels selon divers scénarios de cessation des fonctions</b></p> <p>Quinze intervenants ne sont pas d'accord avec la déclaration de tous les</p>	<p>Voir notre réponse au point 8.8 ci-dessus.</p>

scénarios potentiels de cessation des fonctions ou estiment du moins qu'il serait difficile de fournir ces estimations. Au nombre des points précis qu'ils soulèvent figurent les suivants :

- Il se peut que ces estimations ne soient pas utiles ou qu'elles ne reflètent pas le montant qu'un membre de la haute direction visé recevra.
- Cette obligation risque d'aboutir à de la manipulation de la part d'émetteurs.
- L'obligation de quantification est trop vaste pour permettre une évaluation.
- De par son étendue, l'information proposée concernant des événements de cessation des fonctions sera trop difficile à fournir et de peu d'utilité pratique étant donné que les sociétés ne disposent pas de programmes, de plans ou d'ententes documentées déterminés pour définir tous les différents types de paiements et de prestations qui peuvent être fournis aux termes de divers types de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Par conséquent, dans de nombreux cas, les montants seraient hypothétiques. Un intervenant appuie toutefois la déclaration de l'acquisition et du paiement ou de la distribution de montants liés à des plans de rémunération à base d'actions pour divers types de cessation des fonctions et de changement de contrôle étant donné que beaucoup de sociétés ne disposent pas de règles déterminées et relativement uniformisées concernant ces scénarios.

Trois intervenants estiment qu'il ne convient pas d'exiger la déclaration de tous les paiements potentiels liés à des événements de cessation des fonctions et que la déclaration requise par l'annexe devrait se limiter à une liste de scénarios standards. Même si les intervenants diffèrent dans la classification précise des scénarios déterminés qui, selon eux, devraient être traités, ils recommandent généralement que la déclaration se limite aux conséquences liées aux scénarios

	<p>généraux suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• changement de contrôle;</li> <li>• démission;</li> <li>• retraite;</li> <li>• cessation volontaire des fonctions;</li> <li>• cessation involontaire des fonctions (y compris la cessation motivée et non motivée).</li> </ul> <p>Un intervenant recommande en outre que, si des scénarios autres que ces scénarios standards pouvaient entraîner un paiement supplémentaire plus élevé, cette information devrait aussi être présentée.</p>	
8.11	<p><b>Intervenants en faveur de la proposition de fournir des estimations des paiements potentiels selon divers scénarios de cessation des fonctions</b></p> <p>Huit intervenants appuient la déclaration des incidences potentielles de tous les scénarios concernant le changement de contrôle ou la cessation des fonctions. Un intervenant estime que chaque élément du programme de rémunération global devrait être identifié et expliqué en détail, y compris toutes les modalités importantes des conventions concernant des paiements à l'occasion de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle.</p> <p>Trois intervenants estiment qu'il ne serait pas difficile de fournir des estimations des paiements potentiels selon divers scénarios de cessation des fonctions étant donné que les détails devraient être contenus dans un document écrit et que les épargnants ont droit à cette information potentiellement significative.</p>	<p>Nous prenons acte du soutien à l'obligation de déclarer les paiements supplémentaires dus à un membre de la haute direction visé dans tous les scénarios de cessation des fonctions. Après un examen plus poussé, nous estimons que l'obligation prévue à la rubrique 7.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars impose un fardeau indu aux sociétés sans nécessairement améliorer la valeur de l'information pour les lecteurs. En conséquence, nous avons modifié l'obligation prévue à la rubrique 6.1 du projet d'annexe de sorte qu'elle ne s'applique qu'à quatre scénarios standards – cessation des fonctions, démission, changement de contrôle et retraite. Dans la mesure où l'information au sujet d'autres scénarios de cessation des fonctions ou de changement de contrôle est potentiellement significative pour les lecteurs, cette information devrait être présentée si elle est</p>

	Un intervenant estime qu'il serait difficile de fournir des estimations des paiements potentiels; un intervenant estime que l'information sur l'acquisition de titres est facile à fournir.	nécessaire pour respecter l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
<b>8.12</b>	<p><b>Paiement potentiel le plus élevé seulement</b> Deux intervenants sont d'accord pour n'exiger que des estimations du paiement potentiel le plus élevé pour les membres de la haute direction visés.</p> <p>Six intervenants ne sont pas d'accord avec les estimations du paiement potentiel le plus élevé étant donné que cette déclaration risque de surestimer exagérément les prestations de cessation des fonctions d'un membre de la haute direction visé aux termes d'autres scénarios et pourrait entraîner une escalade de ces prestations parmi les sociétés.</p> <p>Un intervenant recommande que la valeur de la rémunération en cours ou différée à laquelle il a été renoncé soit incluse afin de fournir une perspective équilibrée.</p>	<p>Voir notre réponse au point 8.8 ci-dessus.</p> <p>Voir notre réponse au point 8.8 ci-dessus.</p> <p>Le sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 du projet d'annexe n'exige la déclaration que des paiements et des prestations supplémentaires estimatifs qui sont fournis dans chaque scénario. La rubrique 6.1 du projet d'annexe n'empêche pas explicitement les sociétés de déclarer la valeur estimative de la rémunération en cours ou différée à laquelle il a été renoncé dans chacun des quatre scénarios. En fait, si cette information est nécessaire pour respecter l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe, nous estimons qu'elle doit être présentée.</p>
<b>8.13</b>	<p><b>Incidence juridique de la valeur estimative des paiements de cessation des fonctions</b> Trois intervenants craignent des répercussions juridiques défavorables découlant de la déclaration de paiements estimatifs de cessation des fonctions. Ces intervenants soulèvent les problèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclarer des valeurs estimatives ou hypothétiques peut avoir des répercussions juridiques défavorables pour une société advenant une</li> </ul>	<p>Même si nous prenons acte de ces commentaires, nous n'avons pas l'intention que la déclaration requise aux termes de la rubrique 6.1 du projet d'annexe ait pour effet d'exposer les sociétés à une responsabilité juridique indue. Plus particulièrement, étant donné que cette disposition n'est destinée qu'à exiger la présentation de conséquences définies contractuellement (et non de conséquences qui peuvent découler de l'application de la common law, du droit</p>

	<p>poursuite en congédiement injustifié.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les calculs requis ne devraient pas exposer par inadvertance des sociétés à des actions en justice.</li> <li>• La présentation de cette information peut faire en sorte que des employeurs limitent leur responsabilité liée aux prestations de cessation des fonctions de dirigeants par l'officialisation de ces prestations, ce qui, selon un intervenant, ne serait pas bénéfique.</li> </ul> <p>Un intervenant estime que le libellé actuel pourrait être interprété comme exigeant une estimation des montants qui seraient requis pour tenir lieu de préavis raisonnable de cessation des fonctions non motivée et indique que cette interprétation poserait un grave problème dans le contexte du droit du travail canadien. Cet intervenant estime qu'il est possible de remédier à ce problème en ajoutant le mot « écrit » après le mot « contrat » à la rubrique 7.1.</p>	<p>civil ou de recours en equity), nous n'avons pas l'intention de faire naître une obligation qui dépasse celle qui est déjà en vigueur.</p> <p>Nous sommes d'accord avec l'opinion de l'intervenant portant que la déclaration requise aux termes de la rubrique 6.1 du projet d'annexe se limite à des obligations constatées par écrit et non à l'application de principes généraux de droit du travail aux termes de la common law. Nous avons aussi supprimé obligation de déclarer les paiements ponctuels à la rubrique 7.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars.</p>
<b>RUBRIQUE 8 – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)</b>		
<p><b>9.1</b></p>	<p><b>Honoraires des fiduciaires</b></p> <p>Un intervenant souligne que cette rubrique devrait prendre en considération les différents types de structures pour des entités non dotées de la personnalité morale et les différentes qualités en lesquelles les fiduciaires peuvent agir. Cet intervenant recommande que les fiduciaires dotés de la personnalité morale ou les sociétés de fiducie qui agissent en qualité de fiduciaires mais qui délèguent effectivement la plupart de leurs fonctions à la direction ou à d'autres entités ne devraient pas être visées par cette déclaration. Cet intervenant demande en outre une précision portant que cette déclaration n'est requise que si les honoraires n'ont pas déjà été déclarés aux termes de la rubrique 8.</p>	<p>Nous avons ajouté le paragraphe 9 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe pour préciser que le mot « administrateur » dans le projet d'annexe s'entend d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un administrateur. En conséquence, nous avons supprimé la rubrique 8.5 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Grâce à cette modification, nous estimons que les honoraires de fiduciaires versés à un fiduciaire qui agit en qualité d'administrateur doivent être déclarés conformément à la rubrique 7.1 du projet d'annexe. Un fiduciaire doté de la personnalité morale ou des sociétés de fiducie qui agissent en qualité de fiduciaires mais qui délèguent effectivement la plupart de leurs fonctions à la</p>

		direction ou à d'autres entités ne sont pas visés par cette obligation s'ils n'agissent pas en qualité d'administrateurs. Toutefois, dans ce cas, une personne physique employée par la direction ou une autre entité agirait vraisemblablement en qualité d'administrateur de la société. Dans ce cas, les obligations du paragraphe 3 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe peuvent aussi s'appliquer.
<b>9.2</b>	<b>Problèmes de conflit concernant les administrateurs non membres de la direction</b> Un intervenant est heureux de la précision fournie concernant la rémunération versée à des administrateurs externes mais recommande que les ACVM exigent une déclaration explicite quant à la question de savoir si des administrateurs externes ont le droit d'adhérer à des plans de rémunération sur une base discrétionnaire. Cet intervenant estime que cette adhésion pourrait susciter des délits d'initiés et des conflits d'intérêts.	Même si nous reconnaissons que le droit d'adhérer à tous pareils plans peut occasionner certains des problèmes abordés par cet intervenant, nous estimons qu'il n'est pas nécessaire que nous exigions la communication de cette information. Toutefois, toute l'information requise dans le projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si nécessaire pour atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit déclarer que des administrateurs externes ont le droit d'adhérer à tous plans de rémunération sur une base discrétionnaire.
<b>9.3</b>	<b>Anciens administrateurs</b> Un intervenant demande une précision sur la question de savoir s'il faut déclarer la rémunération à d'anciens administrateurs qui ont touché une rémunération pour une partie de l'exercice et si cette rémunération doit inclure toute entente de consultation, conformément aux règles de la SEC.	Les sociétés doivent déclarer toute la rémunération versée à d'anciens administrateurs qui ont touché une rémunération pour une partie de l'exercice. Les sociétés doivent également déclarer, conformément au sous-paragraphe c du paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe, la rémunération pour des services fournis à la société par l'administrateur <u>à quelque titre que ce soit</u> .
<b>Question 21 : L'information supplémentaire sur la rémunération des administrateurs sera-t-elle utile?</b>		
<b>9.4</b>	<b>Information supplémentaire sur la rémunération des administrateurs</b> Vingt-deux intervenants conviennent que le tableau de la rémunération des administrateurs proposé fournit de l'information utile. Des intervenants	Nous prenons acte de ces commentaires.

<p>soulignent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'information sur les administrateurs pourrait entraîner une inflation de la rémunération, compte tenu particulièrement du chiffre de rémunération total qui permet aux administrateurs de comparer leur rémunération totale à celle d'autres administrateurs.</li> <li>• L'information devrait couvrir la même période de trois ans que celle qui est couverte pour les membres de la haute direction</li> <li>• La déclaration devrait être fondée sur la juste valeur à la date d'attribution d'options d'achat d'actions et la valeur marchande globale de toutes les attributions d'actions et des unités d'actions différées à la fin de l'exercice par opposition à la valeur comptable obtenue aux fins de la communication de l'information financière.</li> <li>• Une précision au sujet des attentes concernant l'information requise pour l'indication des montants dans la colonne (g) est nécessaire.</li> <li>• Les obligations applicables aux administrateurs devraient être uniformes à celles applicables aux membres de la haute direction visés.</li> <li>• La colonne « Honoraires » du tableau de la rémunération des administrateurs proposé devrait être délimitée plus précisément pour déclarer la provision pour honoraires plutôt que les jetons de présence et déclarer la partie des honoraires des administrateurs qui a été différée ou prise sous forme d'actions.</li> </ul>	<p>Même si nous prenons acte de ce commentaire, nous estimons que les avantages de la présentation d'information claire et utile sur la rémunération des administrateurs l'emportent sur cette préoccupation.</p> <p>Même si nous prenons acte de ce commentaire, nous estimons que les préoccupations plus limitées concernant la rémunération des administrateurs, par opposition aux préoccupations plus grandes concernant la rémunération des membres de la haute direction visés, étayent notre décision de n'exiger l'information sur la rémunération des administrateurs que pour le dernier exercice.</p> <p>Le paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe prévoit que le tableau de la rémunération des administrateurs doit être rempli en suivant pour chaque colonne les indications se rapportant aux colonnes correspondantes du tableau sommaire, conformément aux obligations énoncées à la rubrique 3 du projet d'annexe, telles que complétées par le commentaire de la rubrique 3 du projet d'annexe. À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe, les obligations applicables aux administrateurs sont conformes à celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction visés. Plus particulièrement, nous soulignons que la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que, aux fins du tableau sommaire, les attributions d'options et d'actions aux administrateurs doivent être déclarées à l'aide de la juste valeur à la date d'attribution.</p> <p>Nous estimons que les jetons de présence et les provisions annuelles doivent toutes les deux être présentées dans le tableau de la rémunération des administrateurs visé au paragraphe 1 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe. Pour ce est du report volontaire de la rémunération en espèces, nous estimons</p>
--	--



<p>Six intervenants souscrivent à l'obligation de déclarer la rémunération des administrateurs à la condition que certains changements soient apportés au tableau sommaire afin de s'assurer que cette obligation aboutisse à la déclaration d'information utile au sujet de la rémunération des administrateurs. Ces intervenants font les observations particulières suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La juste valeur à la date d'attribution devrait être utilisée pour évaluer les attributions d'actions et la valeur des prestations de retraite qui doit être déclarée ne devrait pas être la variation totale du coût actuariel.</li> <li>• Un intervenant estime que, lorsque les administrateurs choisissent volontairement de recevoir des unités d'actions différées plutôt qu'un paiement en espèces, il s'agit essentiellement d'une décision de placement, car les unités d'actions différées créditées comme des équivalents de dividendes représentent un rendement sur un placement plutôt qu'une rémunération supplémentaire. Par conséquent, ces unités d'actions différées et équivalents de dividendes ne devraient pas être déclarés.</li> </ul> <p>Un intervenant estime que la déclaration ne devrait être requise que si la rémunération totale de chaque administrateur atteint un seuil déterminé exprimé en dollars.</p>	<p>que le sous-paragraphe <i>b</i> du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe régit le traitement de ces reports dans le cas d'un administrateur de la manière prévue par le paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires et nous avons apporté plusieurs changements au tableau sommaire (c'est-à-dire la juste valeur à la date d'attribution) qui, selon nous, permettront de fournir de l'information utile sur la rémunération, tant sur celle des membres de la haute direction visés que sur celle des administrateurs. Nous soulignons que toute l'information requise dans le projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si l'information sur la rémunération d'un administrateur déterminé, indépendamment de sa forme ou de son montant en dollars, est nécessaire pour atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit la déclarer.</p>
---	---

## COMMENTAIRES GÉNÉRAUX (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)

**Question 22 : Selon vous, l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devrait-elle rester dans la circulaire de sollicitation de procurations? Le lien entre la rémunération et la performance serait-il plus clair si l'information était présentée dans un autre document?**

10.1	<p><b>Intégration de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations</b></p> <p>Vingt et un intervenants conviennent que l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devrait rester dans la circulaire de sollicitation de procurations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un intervenant estime que l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devrait logiquement être située près de l'information principale sur la gouvernance d'un émetteur. Étant donné que ces informations sont actuellement incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations aux termes du Règlement 58-101, cette circulaire reste l'endroit idéal pour le projet d'annexe.</li> <li>• Quatre intervenants estiment qu'il ne convient pas d'exiger la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction dans le rapport de gestion pour renforcer le lien entre la rémunération et la performance étant donné que le rapport de gestion est souvent établi et publié avant la circulaire et la finalisation des décisions en matière de rémunération.</li> </ul>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires. Nous avons décidé de continuer à exiger la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations.</p>
------	--	--

**Question 23 : Y a-t-il des éléments d'information sur la rémunération que les émetteurs émergents ne devraient pas être tenus de présenter parce qu'ils ne sont pas pertinents pour eux? Par exemple, devrions-nous les autoriser à présenter de l'information sur la rémunération d'un plus petit groupe de membres de la haute direction, à l'instar de la SEC?**

**10.2 Les émetteurs émergents devraient-ils être traités différemment des autres émetteurs?**

Huit intervenants estiment qu'il se peut qu'un traitement spécial soit requis pour les émetteurs émergents. Ces intervenants nous suggèrent de faire ce qui suit :

- Effectuer une analyse coûts-avantages avant d'exiger des émetteurs émergents qu'ils déclarent la rémunération des membres de la haute direction parce que, souvent, ces émetteurs émergents ne disposent pas des mêmes ressources humaines et experts en rémunération que les autres émetteurs assujettis.
- Envisager si un degré différent d'information sur la rémunération des administrateurs ne conviendrait pas pour les sociétés inscrites à la cote de la bourse de croissance.
- Mettre en œuvre graduellement les obligations relatives à la rémunération des membres de la haute direction pour les émetteurs émergents comme suit : trois membres de la haute direction visés la première année suivant l'inscription, quatre la deuxième année et cinq la troisième année.
- Envisager l'augmentation de la limite du seuil de 150 000 \$ pour l'inclusion en tant que membre de la haute direction visé afin de permettre aux émetteurs émergents et à d'autres émetteurs d'exclure leurs membres de la haute direction les moins rémunérés.

Pour ce qui est du seuil de rémunération de 150 000 \$, un intervenant souligne qu'il est susceptible de réduire le nombre de membres de la haute direction visés au

Nous prenons acte des commentaires suggérant que les émetteurs émergents ont des préoccupations qui leur sont propres concernant l'information envisagée par le projet d'annexe. Toutefois, nous estimons que toutes les sociétés devraient fournir la déclaration sur la rémunération des membres de la haute direction. En conséquence, nous ne proposons pas d'apporter des modifications particulières ou des exclusions pour ces sociétés sauf à l'égard de la représentation graphique de la performance requise aux termes de la rubrique 2.2 du projet d'annexe. Toutefois, nous soulignons qu'il se peut que les émetteurs émergents aient des structures de rémunération plus simples et comptent moins de membres de la haute direction visés. En conséquence, il se peut que plusieurs éléments du projet d'annexe ne s'appliquent pas.

	<p>sujet desquels les émetteurs émergents sont tenus de faire une déclaration.</p> <p>Neuf intervenants estiment que des règles spéciales ne sont pas requises pour des émetteurs émergents. Ces intervenants font les commentaires particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La déclaration pour les émetteurs émergents sera plus simple parce que leurs systèmes de rémunération sont habituellement plus simples.</li> <li>• La déclaration devient essentielle pour assurer un encadrement et une gestion indépendants des conflits étant donné que beaucoup d'émetteurs émergents ne disposent pas d'un comité de la rémunération distinct et que les relations, notamment commerciales, entre les administrateurs et la société ou entre les membres ne sont pas rares.</li> </ul> <p>Même s'ils estiment que les émetteurs émergents devraient être assujettis aux mêmes obligations d'information que les autres émetteurs, deux de ces intervenants soulignent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les émetteurs émergents devraient fournir une réponse indiquant au moins l'inexistence de certains éléments de rémunération des membres de la haute direction, par exemple les plans de retraite.</li> <li>• Les émetteurs émergents devraient être autorisés à demander des dispenses discrétionnaires, mais devraient fournir des motifs.</li> </ul>	
<p><b>Question 24 : Est-ce que d'autres éléments des obligations d'information ne sont pas pertinents pour les émetteurs émergents?</b></p>		
<p><b>10.3</b></p>	<p><b>Sociétés qui n'émettent que des titres adossés à des créances</b>  Les règles ne devraient pas s'appliquer à des émetteurs émergents (tels que les émetteurs de titres adossés à des créances qui sont administrés par les banques)</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires au sujet des problèmes particuliers concernant les sociétés qui émettent des titres adossés à des créances</p>

	<p>qui n'ont aucun dirigeant ni salarié rémunéré par eux. La rubrique 11.6 du projet d'annexe devrait être précisée en ce sens.</p>	<p>mobilières, et nous les en remercions. Conformément aux obligations d'information continue et de prospectus en vigueur à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, nous continuons de croire que l'information sur la rémunération des membres de la haute direction est pertinente pour toutes les sociétés. Pour cette raison, nous estimons que des dispenses déterminées ne devraient pas être prévues pour ces sociétés. Toutefois, nous sommes disposés à envisager le bien-fondé de demandes de dispenses au cas par cas.</p>
<p><b>Question 25 : Un outil de mesure de la performance prescrit fournirait-il de l'information utile sur le lien entre la rémunération et la performance?</b></p>		
<p><b>10.4</b></p>	<p><b>Pas d'accord avec le recours à une seule mesure de la performance</b> Cinq intervenants ne sont pas d'accord avec le recours à une seule mesure de la performance. Ces intervenants soulèvent les points précis suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux intervenants estiment qu'il n'est pas possible de trouver un seul outil de mesure de la performance de la corrélation entre la rémunération des membres de la haute direction et la performance de la société. Les mesures varient par secteur et le lien entre la rémunération et la performance devrait être pertinent et utile et par conséquent propre à la société et au secteur en cause.</li> <li>• Un intervenant convient que pour améliorer la capacité des épargnants à évaluer le lien entre la rémunération et la performance, la réglementation des ACVM devrait encourager les sociétés à inclure une explication « solide » de la performance à la fin de la période visée. Même s'il est difficile de prescrire une mesure ou une analyse unique de la performance, il serait utile que l'information inclue une obligation pour le conseil d'administration de traiter de la performance de la société et des membres de la haute direction par opposition à leurs cibles de performance et à la performance des sociétés incluses dans le groupe de référence.</li> </ul>	<p>Nous convenons qu'il n'existe aucune mesure unique particulière de la performance qui puisse être appliquée à toutes les sociétés. Par conséquent, hormis l'obligation d'intégrer une représentation graphique de la performance des actions comparant le rendement total de l'action aux tendances en matière de rémunération, nous n'exigeons pas des sociétés qu'elles recourent à une mesure unique prise isolément. Nous considérons que le rendement des actions est une mesure universelle que toutes les sociétés peuvent appliquer facilement. Les sociétés peuvent recourir à toute mesure de la performance qu'elles jugent opportunes afin d'expliquer et de justifier leurs politiques de rémunération, à la condition que ces mesures ne nuisent pas à la présentation d'une déclaration utile et accessible de l'information sur la rémunération : les sociétés devraient présenter les autres mesures de la performance qui sont nécessaires pour fournir une déclaration utile et accessible de l'information sur la rémunération.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un intervenant souscrit à l'intégration de la représentation graphique de la performance des actions dans l'analyse de la rémunération (à la condition que les émetteurs puissent traiter de tous écarts entre la performance et la rémunération) mais estime que toute autre forme de mesure prescrite unique de la performance n'est d'aucune utilité pour établir le lien entre la rémunération et la performance.</li> </ul>	
<p><b>Question 26 : Selon vous, le calendrier prévu donnera-t-il suffisamment de temps aux sociétés pour se préparer à satisfaire aux obligations d'information proposées?</b></p>		
10.5	<p>Vingt-huit des trente-huit intervenants qui ont fait un commentaire sur le projet d'annexe ont exprimé leur opinion sur la date d'entrée en vigueur proposée.</p> <p>Huit intervenants estiment que le calendrier prévu donnera assez de temps aux sociétés pour mettre en œuvre les obligations prévues dans le projet d'annexe. Toutefois, deux intervenants émettent les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des périodes de transition pour des questions telles que celles concernant les sociétés de gestion externes (et la renégociation de toutes modalités contractuelles) peuvent être requises.</li> <li>• L'examen et la mise en œuvre des règles prévues de la SEC pourraient encore prendre plusieurs années. En conséquence, les ACVM devraient procéder comme prévu, mais se réserver la possibilité d'apporter les modifications en cours de route compte tenu de l'évolution possible aux États-Unis et de l'expérience de mise en œuvre au Canada.</li> </ul> <p>Deux intervenants estiment que, même s'il est très probable que les sociétés se</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires.</p> <p>Nous avons publié de nouveau pour fins de commentaires et, par conséquent, la mise en œuvre du projet d'annexe est retardée. Nous prévoyons que la date d'entrée en vigueur du projet d'annexe sera le 31 décembre 2008.</p>

<p>conformément au calendrier prévu, les ACVM devraient néanmoins envisager de retarder la mise en œuvre.</p> <p>Un intervenant estime que si les ACVM ont recours à une méthode de comptabilisation à la valeur d'acquisition pour évaluer les attributions d'actions, elles devraient atteindre la fin de l'examen prévu par la SEC des circulaires de sollicitation de procurations de 2007. Cet intervenant semble appuyer le calendrier prévu (selon le moment de toute nouvelle publication et de tous autres commentaires) si une autre méthode que la méthode de comptabilisation à la valeur d'acquisition est utilisée.</p> <p>Dix-neuf intervenants estiment que le calendrier de mise en œuvre devrait être retardé jusqu'au 31 décembre 2008, sinon à une date ultérieure. Ces intervenants fondent cette conclusion sur les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Six intervenants estiment que les ACVM ont besoin de ce temps pour observer les résultats des règles en vigueur aux États-Unis et de tous commentaires ou de toutes directives de la SEC à leur égard après que celle-ci termine son examen des circulaires de sollicitation de procurations de 2007.</li><li>• Un intervenant estime que du temps supplémentaire est nécessaire afin que les entités plus petites puissent engager du nouveau personnel ou des consultants supplémentaires.</li><li>• Quatre intervenants estiment que la publication du Règlement 51-102, dont ses annexes, sous forme définitive en décembre 2007 fera en sorte qu'il sera très difficile pour les émetteurs de se préparer convenablement pour la mise en œuvre des nouvelles règles avant la prise de décisions en matière de rémunération. De plus, retarder la mise en œuvre aurait comme avantage supplémentaire de permettre aux ACVM de tenir compte de toutes</li></ul>	
--	--

<p>modifications éventuelles apportées par la SEC.</p> <p>Huit des dix-neuf intervenants estiment que la conformité au projet d'annexe est possible uniquement si certaines dates limites (qui ne sont pas pratiques compte tenu du calendrier prévu) sont respectées. Au total, ces huit intervenants estiment chacun que la publication sous forme définitive après le 30 septembre 2007 (ainsi qu'actuellement prévu) ne donnerait pas assez de temps aux émetteurs. Ces intervenants font les commentaires particuliers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deux intervenants estiment que l'annexe doit être publiée sous forme définitive d'ici le 31 juillet 2007. L'un des intervenants indique en outre que cette date ne serait convenable que si la version définitive du projet d'annexe était essentiellement identique à la version proposée incluse dans l'avis de consultation du 29 mars 2007.</li> <li>• Deux intervenants estiment que l'annexe doit être publiée sous forme définitive au plus tard à la mi-août. Si la date de publication est ultérieure, ces intervenants recommandent de reporter la mise en œuvre d'un an.</li> <li>• Un intervenant estime que l'annexe doit être publiée dans sa forme définitive d'ici la fin de septembre 2007 et qu'il devrait y avoir une règle transitoire (similaire à celle qui est prévue aux termes des règles de la SEC) prévoyant qu'il n'est pas nécessaire pour les émetteurs de communiquer la rémunération déjà déclarée conformément aux obligations de l'ancienne annexe.</li> <li>• Deux autres intervenants sont d'accord avec le 30 septembre 2007 comme date limite avant laquelle les ACVM devraient publier le projet de règlement sous forme finalisée pour qu'il s'applique à l'exercice 2007.</li> <li>• Un intervenant déclare que tant que le projet de règlement est publié sous</li> </ul>	
---	--



<p>forme définitive au plus tard le 1<sup>er</sup> août 2007 et que les ACVM s'engagent à n'apporter aucune autre modification aux règles régissant les circulaires de sollicitation de procurations pour 2008, le calendrier prévu est réaliste. Toutefois, comme il est indiqué ci-dessous, cet intervenant recommande encore le report au 31 décembre 2008 de manière à pouvoir tenir compte de tous les commentaires de la SEC consécutifs à son examen des circulaires de sollicitation de procurations de 2007.</p> <p>Un intervenant recommande que les ACVM examinent les lignes directrices prévues de la SEC, mais ne fait aucune recommandation quant à la question de savoir si le projet de règlement doit être retardé.</p> <p>Un intervenant recommande que les ACVM envisagent de procéder à l'une des trois marches à suivre ci-après :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• procéder comme prévu et n'apporter que des modifications corrélatives si la SEC apporte des modifications;</li><li>• retarder la mise en œuvre du projet de règlement jusqu'en 2009;</li></ul> <p>apporter maintenant au projet de règlement certaines modifications que la SEC devrait apporter après son examen des circulaires de sollicitation de procurations de 2007.</p>	
--	--

## Annexe B

### Résumé des changements à la proposition de 2007

Le texte qui suit résume les principaux changements apportés à la proposition de 2007 qui figurent dans la proposition de 2008.

#### A. **Projet d'annexe**

##### a) **Rubrique 1 – Généralités**

###### i) **Objectif**

La rubrique 1 inclut désormais un paragraphe exposant l'objectif du projet d'annexe, soit d'exposer l'ensemble de la rémunération versée, directement ou indirectement, au chef de la direction, au chef des finances, aux autres membres de la haute direction les mieux rémunérés et aux membres du conseil d'administration dans l'exercice de leurs fonctions auprès de la société ou de ses filiales. Nous estimons que la présentation de cette information plus détaillée aura les effets suivants :

- elle communiquera les versements ou attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice;
- fera connaître un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société;
- aidera les investisseurs à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.

###### ii) **Définition de « stock »**

Dans la version anglaise du projet d'annexe, le terme défini « stock » a été remplacé par le terme « shares », qui est d'usage plus courant au Canada. Pour l'application du projet d'annexe, une action s'entend notamment d'une action ordinaire, d'une unité d'action incessible, d'une unité d'actions différées, d'une action fictive, d'une unité d'actions fictives, d'une unité équivalente à une action ordinaire ou de tout instrument semblable qui ne présente pas les caractéristiques d'une option.

##### b) **Rubrique 2 – Analyse de la rémunération**

###### i) **Généralités**

La rubrique 2 prévoit une analyse de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés (au sens du projet d'annexe) au cours du dernier exercice. Cette analyse a pour but de présenter, au début de la déclaration, une vue d'ensemble de la rémunération permettant la mise en perspective de l'information qui suit.

En plus d'exposer leurs politiques et décisions en matière de rémunération, comme il est indiqué dans la proposition de 2007, les sociétés seront tenues d'énoncer et d'analyser les éléments significatifs de la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés (au sens du projet d'annexe), ou gagnée par ceux-ci. La proposition de 2008 prévoit la présentation d'une information accrue puisqu'elle oblige les sociétés à exposer la manière dont le conseil d'administration a établi le montant de chacun des éléments de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés et les motifs pour lesquels cette rémunération a été versée. Dans certaines circonstances, il est possible que les sociétés soient tenues de présenter de l'information concernant la période courante afin d'expliquer de façon détaillée les décisions prises en la matière au cours du dernier exercice.

ii) Représentation graphique de la performance

Nous avons modifié le projet d'annexe dans le but de préciser que les sociétés qui n'ont fait d'appel public à l'épargne que pour des titres de créance sont dispensées de l'obligation de fournir une représentation graphique de la performance.

Sont également dispensées de cette obligation les sociétés qui ne sont pas émetteurs assujettis dans un territoire du Canada depuis au moins 12 mois civils. À notre avis, une société qui n'est pas une société ouverte depuis 12 mois civils n'est pas en mesure d'exposer de façon probante la relation entre la rémunération de la haute direction et l'illustration de la performance sous forme de graphique.

iii) Cibles de performance

L'utilisation que fait la société des cibles individuelles et générales de performance peut être un élément significatif de ses politiques et décisions en matière de rémunération dont la présentation est exigée. La communication des cibles de performance utilisées par la société pour établir la rémunération des membres de la haute direction visés, sous réserve de la dispense limitée prévue dans les cas où l'information serait susceptible de nuire à la société sur le plan de la concurrence, est nécessaire pour présenter de façon claire et instructive ses politiques en matière de rémunération. Étant donné que l'analyse de la rémunération est assujettie à l'examen de l'information continue, la société qui se prévaut de la dispense peut être tenue par la suite de démontrer que la communication d'information précise sur ses cibles de performance pourrait lui être gravement préjudiciable. Si elle en est incapable, elle devra présenter l'information.

**c) Rubrique 3 – Tableau sommaire de la rémunération**

i) Attributions en vertu d'un plan

Nous proposons d'inclure la juste valeur à la date d'attribution de la rémunération afin de tenir compte de la valeur des attributions d'actions. À notre avis, la valeur de toute attribution faite à un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice donné sera ainsi mieux reflétée et les investisseurs pourront évaluer les décisions prises par le conseil d'administration.

Ce faisant, nous nous sommes écartés de la proposition de 2007, qui suivait l'approche de la SEC. Celle-ci consiste à indiquer, dans le tableau sommaire de la rémunération (le « tableau sommaire »), pour les attributions d'actions, une valeur égale à la charge comptable de rémunération à base d'actions, d'options et d'autres instruments analogues. Pour obtenir la charge comptable de rémunération, la juste valeur est amortie sur la période de service, qui correspond habituellement à la période d'acquisition des droits. Selon cette méthode, les attributions réglées en espèces sont évaluées à nouveau à la fin de l'exercice. Dans certains cas, il est possible que le résultat alors obtenu soit négatif.

Le commentaire figurant dans la proposition de 2008 vient préciser que la valeur devrait refléter ce que le conseil d'administration entendait attribuer à titre de rémunération. Cette valeur peut être établie selon les méthodes d'évaluation énoncées au chapitre 3870 du Manuel (le « chapitre 3870 ») ou une autre méthode raisonnable utilisée par le conseil d'administration. Nous avons ajouté un paragraphe 5 à la rubrique 3.1 pour prévoir la présentation, dans une note au tableau ou un paragraphe lui faisant suite, du montant de la différence entre la juste valeur à la date d'attribution et la juste valeur comptable, et des raisons qui l'expliquent, le cas échéant. En exigeant un rapprochement, nous visons à fournir un point de référence acceptable et à améliorer la comparabilité des sociétés. En vertu du paragraphe 5 de la rubrique 3.1, la société doit également fournir 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.

ii) Primes et plans incitatifs autres qu'à base d'actions

Nous avons reconsidéré la façon dont l'information sur les « primes » et les « plans incitatifs autres qu'à base d'actions » est communiquée dans le projet d'annexe. Nous jugeons que la distinction établie entre ces deux éléments pourrait rendre trompeuse l'information fournie et être source de confusion. Les paiements en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions doivent être indiqués dans la colonne (f) du tableau sommaire (la « rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions »). Ce sera le cas lorsque le montant du paiement est calculé selon une formule préétablie ou inclut des éléments discrétionnaires.

En réponse aux commentaires, nous avons divisé en deux la colonne (f) relative à la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions en fonction de la période d'évaluation de la performance :

- la colonne (f1) (« plans incitatifs annuels ») s'applique à la rémunération versée en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions, comme les primes et les montants discrétionnaires; les primes ne s'appliquent qu'à un seul exercice;
- la colonne (f2) (« plans incitatifs à long terme ») s'applique à la rémunération versée en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions couvrant une période de plus d'une année.

iii) Valeur du plan de retraite

Nous nous sommes éloignés de la proposition de 2007, dans laquelle le tableau sommaire présentait la variation de la valeur actuarielle, qui comprend les montants rémunérateurs et non rémunérateurs. Nous proposons plutôt que seules les valeurs rémunérateurs des plans à cotisations et à prestations déterminées soient indiquées dans la colonne du plan de retraite du tableau. Cette valeur comprendra le coût des services et les autres montants rémunérateurs.

La rubrique 6 de la proposition de 2007 a également été modifiée de façon à prévoir la présentation d'information relative à la variation totale de la valeur du plan de retraite, ventilée afin d'illustrer clairement l'incidence des facteurs rémunérateurs et non rémunérateurs. Ce degré de détail s'appliquera tant aux plans à prestations déterminées qu'aux plans à cotisations déterminées.

iv) Attributions d'actions

Nous avons supprimé le tableau paraissant sous la rubrique 3.2 de la proposition de 2007 par suite de notre décision d'utiliser la juste valeur de la rémunération à la date d'attribution dans le tableau sommaire. Comme la juste valeur de la rémunération à la date d'attribution figurera dans le tableau sommaire, le tableau de la rubrique 3.2 est désormais inutile.

**d) Rubrique 4 – Attributions en vertu de plans incitatifs à base d'actions et autres qu'à base d'actions**

Le tableau prévu au paragraphe 1 de la rubrique 4.2 présente la valeur des attributions réalisées au cours de l'exercice sans égard au moment de leur règlement. Nous avons mis l'accent sur la valeur des attributions d'actions à l'acquisition des droits et non sur leur valeur au moment du règlement.

Nous avons ajouté la colonne (d), intitulée « Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions – paiement au cours de l'exercice », afin de viser les paiements en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions. La valeur des paiements à indiquer est celle à la date de leur versement.

**e) Rubrique 5 – Prestations en vertu d'un plan de retraite****i) Plans à prestations déterminées**

Nous nous sommes éloignés de la proposition de 2007, qui favorisait la position de la SEC, pour rendre le tableau plus conforme aux nouvelles pratiques exemplaires au Canada. Nous avons modifié le format du tableau relatif aux plans de retraite à prestations déterminées pour que celui-ci rende compte en permanence de l'obligation au titre des prestations constituées à ce jour. À cette fin, nous avons supprimé trois colonnes du tableau prévu à la rubrique 6 de la proposition de 2007 :

- la colonne (b), intitulée « Nom du plan »;
- la colonne (d), intitulée « Valeur actualisée des prestations constituées »;
- la colonne (e), intitulée « Paiements au cours du dernier exercice ».

En remplacement, nous avons ajouté cinq colonnes au tableau prévu au paragraphe 1 de la rubrique 5.1 :

- la colonne (c), intitulée « Prestations annuelles payables »;
- la colonne (d), intitulée « Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice »;
- la colonne (e), intitulée « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs »;
- la colonne (f), intitulée « Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs »;
- la colonne (g), intitulée « Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ».

L'information à fournir dans ces nouvelles colonnes reflète davantage les nouvelles pratiques exemplaires du Canada dans ce domaine.

**ii) Plans à cotisations déterminées**

Nous avons ajouté un tableau sous le paragraphe 1 de la rubrique 5.2 pour les plans à cotisations déterminées qui est semblable à celui proposé pour les plans à prestations déterminées. Ce tableau a pour but de présenter de l'information complète sur les obligations au titre des plans de retraite des membres de la haute direction visés et un portrait complet et cohérent des obligations de ces derniers, et à fournir une meilleure base de référence pour comparer les émetteurs.

**f) Rubrique 6 – Prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle**

Conformément à la rubrique 6, les émetteurs sont tenus de fournir de l'information détaillée sur les paiements versés aux membres de la haute direction visés à la suite d'un évènement déclencheur, tel que la cessation de leurs fonctions ou un changement de contrôle de la société. Cette rubrique prévoit désormais un ensemble de scénarios dans lesquels les sociétés sont tenues de déclarer les paiements ou autres avantages reçus. Nous avons établi que les quatre scénarios de cessation des fonctions suivants sont les plus probables :

- le départ à la retraite;
- la démission;

- la cessation d'emploi;
- le changement de contrôle.

La rubrique 6 s'applique aux paiements relatifs aux changements de contrôle, que le changement de contrôle donne lieu ou non à la cessation des fonctions. Les sociétés doivent quantifier, décrire et expliquer les paiements et prestations supplémentaires qui seraient versés dans chacune de ces circonstances. Nous proposons en outre que les sociétés exposent les raisons pour lesquelles elles ont structuré ainsi les principales modalités et conditions de paiement dans le mécanisme prévoyant des paiements en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle.

#### **g) Rubrique 7 – Rémunération des administrateurs**

Le tableau relatif à la rémunération des administrateurs prévu à la rubrique 7 a été modifié. Il est sensiblement le même que le tableau sommaire et tient compte des modifications apportées à ce dernier et dont il est question ci-dessus. Par conséquent, les types de rémunération versée aux administrateurs seraient déclarés dans le tableau relatif à la rémunération des administrateurs ou dans le tableau sommaire de la rémunération de façon identique. Si un administrateur est également un membre de la haute direction visé, la rémunération reçue pour les services rendus en qualité d'administrateur sera reflétée dans le tableau sommaire. Une note au tableau relatif à la rémunération des administrateurs indiquera que l'information pertinente a été présentée conformément à la rubrique 3.4.

#### **h) Rubrique 8 – Sociétés inscrites aux États-Unis**

Nous n'avons pas modifié la rubrique 8 (anciennement, la rubrique 9 de la proposition de 2007) et continuons à permettre aux émetteurs inscrits auprès de la SEC (habituellement des émetteurs assujettis qui sont également des sociétés inscrites aux États-Unis) de satisfaire aux obligations du projet d'annexe en se conformant à certaines obligations prévues par la règle de la SEC sur la rémunération qui est actuellement en vigueur.

#### **i) Rubrique 9 – Date d'entrée en vigueur**

##### **i) Généralités**

Nous prévoyons que la proposition de 2008 entrera en vigueur le 31 décembre 2008 et s'appliquera aux sociétés dont les exercices se terminent le 31 décembre 2008 ou après cette date. Compte tenu de notre proposition de 2007 et de la durée de la nouvelle publication pour consultation, nous estimons que les sociétés disposeront de suffisamment de temps pour examiner ces modifications et se préparer à l'entrée en vigueur de la proposition de 2008.

##### **ii) Disposition transitoire**

Nous n'avons pas ajouté de disposition transitoire générale. Nous jugeons cet ajout inutile, puisque seule l'information visée dans le tableau sommaire a trait à des exercices antérieurs au dernier exercice de la société. Aussi, nous n'avons ajouté une disposition transitoire qu'à l'égard de ce tableau.

En vertu du paragraphe 1 de la rubrique 3.1, l'information visée dans le tableau sommaire ne concerne que les trois derniers exercices terminés le 31 décembre 2008 ou après cette date. Nous avons ajouté un commentaire relatif à ce paragraphe pour indiquer que le nombre d'exercices complétés le 31 décembre 2008 ou après cette date, et ce, jusqu'au 31 décembre 2010 environ, peut être inférieur à trois et que, pendant cette période, la société n'est pas tenue de présenter l'information visée dans le tableau sommaire prévu à l'Annexe 51-102A6 en vigueur le 30 décembre 2008.

**j) Généralités**

Le terme « important », et ses variantes, était utilisé dans des modifications de la proposition de 2007. Nous l'avons remplacé par le terme « significatif » et ses variantes, afin d'éviter toute confusion avec l'utilisation qui est faite de ce terme dans la législation provinciale et territoriale en valeurs mobilières et avec la notion d'« importance relative » prévue dans les principes comptables généralement reconnus. Nous estimons que la notion de significativité doit être établie par rapport à l'objectif visé par la présentation de l'information sur la rémunération de la haute direction qui est énoncé à la rubrique 1.1.

**B. Modifications proposées****a) Règlement 51-102**

Nous avons apporté des changements aux modifications corrélatives proposées à l'article 11.6 du Règlement 51-102 pour inclure tout émetteur assujéti qui ne transmet pas de circulaire à ses porteurs conformément à la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A2 ou qui ne dépose pas de notice annuelle conformément à la rubrique 18.1 de l'Annexe 51-102A2. Ces émetteurs assujéti seront tenus d'établir et de déposer une déclaration dans la forme prévue par le projet d'annexe au plus tard 140 jours après la fin de leur dernier exercice. En proposant cette modification, nous visons à nous assurer que tous les émetteurs assujéti présentent l'information sur la rémunération de la haute direction au moins une fois par année.

**b) Annexe 51-102A5**

Nous proposons une modification corrélative à la disposition relative à l'intégration par renvoi prévue au paragraphe *c* de la partie 1 de l'Annexe 51-102A5. En vertu de la modification proposée, la société ne peut intégrer par renvoi dans sa circulaire de sollicitation de procurations l'information à présenter dans le projet d'annexe.

L'information prévue dans le projet d'annexe donnera aux investisseurs un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société et les aidera à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction. À notre avis, cette information est indispensable aux porteurs qui doivent élire des candidats au poste d'administrateur. C'est pourquoi nous estimons qu'elle doit être transmise directement aux porteurs avec la circulaire et non intégrée par renvoi dans celle-ci.

Selon nous, cette modification corrélative n'aura pas d'incidence sur les émetteurs assujéti qui ne transmettent pas de circulaire à leurs porteurs. La présentation de l'information prévue dans le projet d'annexe découlera plutôt du respect de l'obligation prévue à la rubrique 18.1 de l'Annexe 51-102A2 ou de l'obligation prévue au projet d'article 11.6 du Règlement 51-102.

## 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°, 19°, 20° et 34°; 2007, c. 15)

1. Le Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue est modifié par l'insertion, après l'article 11.5, de l'article suivant :

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

L'émetteur assujetti qui ne transmet pas de circulaire à ses porteurs conformément à la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A2 ou qui ne dépose pas de notice annuelle conformément à la rubrique 18.1 de l'Annexe 51-102A2 fournit l'information prévue à l'Annexe 51-102A6 en déposant la déclaration qui y est prévue au plus tard 140 jours après la fin de son dernier exercice. ».

2. 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, Déclaration de la rémunération de la haute direction ne peut être intégrée par renvoi dans la circulaire. ».

3. L'Annexe 51-102A6 de ce règlement est remplacée par la suivante :

### « ANNEXE 51-102A6 DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

#### 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.

L'objectif visé par la présentation de cette information est d'exposer les versements ou attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice. Cette information donnera aux investisseurs un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société et les aidera à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.

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

##### 1.2. Forme

Il y a lieu de porter davantage attention au fond qu'à la forme de la présente annexe. 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 ou colonnes sans objet;
- b)* ajouter des tableaux ou des colonnes si cela est nécessaire pour atteindre l'objectif exposé à la rubrique 1.1.



### 1.3. 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 :

« action » : notamment une action ordinaire, une action incessible, une unité d'actions incessibles, une unité d'actions différées, une action fictive, une unité d'actions fictives, une unité équivalente à une action ordinaire ou tout instrument semblable qui ne présente pas les caractéristiques d'une option;

« attribution d'actions » : l'attribution d'actions en vertu d'un plan incitatif à base d'actions;

« attribution d'options » : l'attribution d'options en vertu d'un plan incitatif à base d'actions;

« attribution de remplacement » : l'attribution d'une option raisonnablement liée à l'annulation antérieure ou potentielle d'une option;

« attribution en vertu d'un plan incitatif » : une attribution faite en vertu d'un plan incitatif;

« chef de la direction » : toute personne physique qui a agi à titre de chef de la direction de la société ou à un titre analogue durant tout ou partie du dernier exercice, qu'elle ait été employée directement par la société ou non;

« chef des finances » : toute personne physique qui a agi à titre de chef des finances de la société ou à un titre analogue durant tout ou partie du dernier exercice, qu'elle ait été employée directement par la société ou non;

« cours de clôture » : le dernier cours auquel le titre de la société s'est négocié à la date où ce cours est établi aux endroits suivants :

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

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

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

- a) chaque chef de la direction;
- b) chaque chef des finances;
- c) les trois membres de la haute direction de la société les mieux rémunérés, à l'exclusion du chef de la direction et du chef des finances, qui occupaient des postes de la haute direction à la fin du dernier exercice et dont la rémunération totale individuelle pour cet exercice était supérieure à 150 000 \$;
- d) chaque personne physique qui serait un membre de la haute direction visé de la société en vertu du paragraphe c si ce n'était du fait qu'elle ne l'était pas à la fin de cet exercice;

« options » : notamment les options d'achat d'actions, les droits à la plus-value d'actions et les instruments semblables qui présentent des caractéristiques assimilables à celles des options;

« 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, à l'exclusion du Régime de pensions du Canada et de 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 est offert à tous les salariés;

« plan incitatif » : tout plan en vertu duquel la rémunération est établie en fonction de l'atteinte de certains objectifs de performance pendant une période déterminée, que la performance soit mesurée par rapport à la performance financière de la société ou d'un membre du même groupe, en fonction du cours de l'action de la société ou au moyen de toute autre mesure de la performance;

« plan incitatif à base d'actions » : un plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif en vertu duquel les attributions 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 attribuée antérieurement, le rajustement ou la modification du prix d'exercice ou de base, à l'exclusion de toute révision du prix 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.

#### **1.4. Établissement de la déclaration**

##### **1) Rémunération totale**

Déclarer l'ensemble de la rémunération versée, en vertu d'un plan ou non, à chaque membre de la haute direction visé et à chaque administrateur.

La présente annexe indique comment déclarer les types les plus courants de rémunération. Pour respecter les obligations d'information, déterminer de manière exhaustive si tout ce qu'une personne raisonnable considérerait comme une rémunération a été déclaré.

La présente annexe ne prévoit pas tous les mécanismes de rémunération, mais l'ensemble de la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs doit être déclarée, quelle que soit sa structure et sans égard au fait qu'un tableau ou une colonne est prévu à cette fin.

##### **2) Information pour un exercice complet**

Si le chef de la direction, le chef des finances ou tout autre membre de la haute direction visé a agi en cette qualité auprès de la société pendant une partie d'un exercice au sujet duquel de l'information est 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 les membres de la haute direction visés dans l'exercice d'autres fonctions auprès de la société pendant l'exercice.

Ne pas indiquer 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.

### 3) Société de gestion externe

*a)* Si la société n'emploie pas directement de membres de la haute direction et d'administrateurs, donner l'information sur les personnes physiques qui ont exercé ces fonctions, que ce soit en vertu d'un contrat écrit ou non ou de toute autre convention directe ou indirecte.

*b)* Si une société de gestion externe emploie les membres de la haute direction de la société ou a retenu leurs services 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 quiconque agit auprès d'elle comme membre de la haute direction ou administrateur et qui est employé 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 ces personnes physiques contre 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 d'autres clients, déclarer l'un des montants suivants :

*i)* la part de la rémunération versée au dirigeant ou à l'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 au dirigeant ou à l'administrateur, en indiquant la méthode d'attribution de la société de gestion externe.

#### **Commentaire**

*Les membres de la haute direction d'une société peuvent être employés par une société de gestion externe et offrir leurs services en vertu d'un contrat. Dans ce cas, le chef de la direction et le chef des finances au sujet desquels l'information est donnée dans la déclaration sont les personnes physiques qui ont exercé des fonctions analogues à celle du chef de la direction et 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.*

### 4) Origine de la rémunération

Indiquer l'ensemble de la rémunération payable, directement ou indirectement, à chaque administrateur et membre de la haute direction visé. La rémunération versée aux administrateurs et aux membres de la haute direction visés doit comprendre l'ensemble de la rémunération versée par la société et ses filiales.

Indiquer également toute rémunération versée par une autre entité à un membre de la haute direction visé ou à un administrateur en vertu d'une convention intervenue entre :

*a)* la société, ses filiales ou un membre de la haute direction visé ou un administrateur de la société ou d'une de ses filiales;

b) l'autre entité.

5) **Détermination des membres de la haute direction visés**

a) Dans le calcul de la rémunération totale visant à déterminer qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice de la société au sens de la rubrique 1.3, tenir compte des éléments suivants :

i) 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;

ii) malgré la disposition i, exclure de ce calcul la rémunération suivante :

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

B) 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 visé pour la société.

b) Pour l'application de la définition de membre de la haute direction visé prévue à la rubrique 1.3, un membre de la haute direction s'entend notamment d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celle d'un membre de la haute direction.

**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 \$.*

6) **Rémunération versée aux personnes ayant des liens**

Indiquer la rémunération versée à toute personne ayant des liens avec un membre de la haute direction visé ou un administrateur en vertu d'une convention prévoyant le versement d'une rémunération au membre de la haute direction visé ou à l'administrateur et intervenue entre :

a) la société, ses filiales ou une autre entité;

b) le membre de la haute direction visé ou l'administrateur.

7) **Nouveaux émetteurs assujettis**

a) Ne pas présenter l'information se rapportant aux exercices au cours desquels la société n'était pas émetteur assujetti. Présenter dans le tableau sommaire de la rémunération l'information portant au plus sur les trois derniers exercices depuis que la société est devenue émetteur assujetti.

b) Malgré le sous-paragraphe a, si la société n'était pas émetteur assujetti au cours 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 aux membres de la haute direction visés une fois que la société sera émetteur assujéti, si elle a été déterminée.

8) **Émetteurs qui appliquent des PCGR étrangers**

La présente annexe mentionne à de nombreuses reprises le chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA. Il est possible de présenter l'information prévue par la présente annexe conformément aux principes comptables utilisés pour établir les états financiers, au lieu du Manuel de l'ICCA, comme le permet le Règlement 52-107 sur les principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables.

9) **Emploi de l'expression « administrateur »**

Dans la présente annexe, « administrateur » s'entend notamment d'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 ou payée aux membres de la haute direction visés, ou versée par ceux-ci, au cours du dernier exercice, notamment ce qui suit :

- a) les objectifs du programme de rémunération;
- 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 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. S'il y a lieu, expliquer comment le groupe de référence a été constitué et pourquoi certaines sociétés y ont été incluses.

4) Le cas échéant, indiquer les cibles fondées 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 cibles subjectives sans indiquer de mesure particulière.

Il est également possible d'omettre les niveaux cibles liés à des facteurs ou critères quantitatifs ou qualitatifs de performance lorsque la communication de cette information serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société. La société qui a publié un niveau cible de performance ou un autre facteur ou critère dans un document déposé au moyen de SEDAR ou autrement ne peut se prévaloir de cette dispense.

Si aucun niveau cible précis ou critère précis n'est rendu public, préciser le pourcentage de la rémunération totale de chaque 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 niveaux cibles ou critères non communiqués, ou la probabilité que la société les atteigne.

Si les cibles publiées 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 et de la situation de la société. Fournir une analyse suffisante pour que l'information présentée en vertu des autres rubriques de la présente annexe soit comprise. 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, versée ou payée. 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 suivants de la rémunération 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 ou des paiements si les mesures de la performance sur lesquels ils reposent sont reformulés ou rajustés pour réduire les paiements ou les attributions;*

- *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 une cible, à un objectif ou à une condition de performance, 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 la cible, à l'objectif ou à la condition;*

- *le rôle des membres de la haute direction dans la détermination de leur rémunération;*

- *les niveaux cibles pour les facteurs quantitatifs ou qualitatifs de performance des membres de la haute direction visés.*

## 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;
  - iii) les sociétés, y compris toute société absorbée, qui n'étaient pas émetteurs assujettis dans un territoire du Canada depuis au moins 12 mois civils avant la date de la présente annexe.
- b) Fournir un graphique 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 offre 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 mesures pertinentes de la performance.*

## 2.3. Attributions d'options

Décrire le processus selon lequel la société attribue des options aux membres de la haute direction. Aborder notamment le rôle du comité de la rémunération et des membres de la haute direction dans l'établissement et la modification de tout programme d'options. Indiquer si les attributions antérieures sont prises en considération lorsque de nouvelles attributions 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 d'actions  (\$)  (d)	Attributions 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

*Le nombre d'exercices complétés le [31 décembre 2008] ou après cette date, et ce, jusqu'au [31 décembre 2010] environ peut être inférieur à trois. Pendant cette période de transition, la société n'est pas tenue de présenter un tableau sommaire de la rémunération conformément à l'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction en vigueur le [30 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 »).

*a)* 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.

*b)* Si un membre de la haute direction visé a renoncé à tout ou partie du salaire ou à toute autre rémunération gagnés au cours d'un exercice en vertu d'un programme qui permet au membre de la haute direction de remplacer une partie de la rémunération annuelle par des actions, des options ou d'autres formes de rémunération autre qu'en espèces, présenter le montant dans la colonne du salaire. Indiquer dans une note toute rémunération autre qu'en espèces versée à la place du salaire ou de toute autre rémunération gagnés.

3) Pour les attributions d'actions déclarées dans la colonne (d), indiquer le montant établi en fonction de la juste valeur à la date d'attribution pour l'exercice visé.

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



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 (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 (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 des titres de la société à attribuer à titre de rémunération, ou il établit la portion des parts éventuelles de la société à transférer à titre de rémunération. L'application de ces méthodes permet généralement d'obtenir la juste valeur de l'attribution.*

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

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

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

6. *En vertu du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA, la société ne constate pas de charge de rémunération à la date d'attribution dans le cas d'attributions qui prévoient un règlement en espèces seulement et si le prix d'exercice n'est pas égal à la juste valeur marchande. Déclarer dans le tableau 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 des instruments tels que les actions incessibles, les unités d'actions incessibles, les actions fictives, les unités d'actions fictives, les unités équivalentes à des actions ordinaires ou tout instrument similaire qui ne présente pas les caractéristiques d'une option.*

6) Dans la colonne (e), inclure l'augmentation de la juste valeur calculée à la date de révision du prix ou de la modification conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA si, au cours du dernier exercice visé, la société a rajusté, annulé, remplacé ou

modifié de façon significative le prix d'exercice des options attribuées antérieurement à un membre de la haute direction visé.

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 les attributions en cours et les primes.

*a)* Si le critère de performance pertinent a été rempli au cours d'un exercice visé, y compris pour un seul exercice d'un plan qui prévoit une mesure de la performance sur plusieurs exercices, déclarer les montants gagnés pour cet exercice, même s'ils sont payables ultérieurement; il n'est pas nécessaire de les déclarer de nouveau 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 toute attribution d'espèces discrétionnaire qui n'était pas fondée sur un critère de performance 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 conditions de performance préétablies.

*d)* Si un membre de la haute direction visé a renoncé à tout ou partie de sa rémunération en espèces annuelle, par exemple aux primes, gagnée au cours d'un exercice visé en vertu d'un programme qui permet à un membre de la haute direction de remplacer une partie de la rémunération annuelle par des actions, des options ou d'autres formes de rémunération autre qu'en espèces, inclure le montant dans la colonne du salaire. Décrire et quantifier dans une note au tableau toute rémunération autre qu'en espèces payable à la place de la rémunération en espèces annuelle versée, notamment les primes.

*e)* 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 les primes gagnées 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 les éléments rémunérateurs des plans à prestations ou à cotisations déterminées, comme le coût des services, auquel s'ajoutent d'autres éléments rémunérateurs, notamment les modifications touchant le plan ainsi que les gains différents de ceux estimés pour les plans à prestations déterminées et les gains réalisés au-dessus du cours du marché pour les plans à cotisations déterminées.

L'information concerne tous les plans qui prévoient le paiement de prestations de retraite. Utiliser les montants indiqués dans la colonne (e) du tableau des

plans de retraite à prestations déterminées prévu à la rubrique 5 pour l'exercice visé et les montants indiqués dans colonne (c) du tableau des plans de retraite à cotisations déterminées prévu à cette même rubrique pour l'exercice visé.

10) Inclure dans la colonne (h) toute autre rémunération qui n'est déclarée dans aucune autre colonne du tableau. Y inclure tout élément de la rémunération qui ne peut être présenté dans les colonnes (c) à (g). Indiquer notamment les éléments suivants dans la colonne (h).

*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 qui s'élèvent, au total, à au moins 50 000 \$ ou représentent 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 dépassant 25 % du total 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 et l'assurance-vie.

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

*d)* Les montants payés ou payables à un membre de la haute direction visé par suite d'un événement qui s'est produit avant la fin de l'exercice visé selon l'un des scénarios prévus à la rubrique 6.1.

*e)* Le montant de toute prime d'assurance de personne payée 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 sur les attributions d'actions ou 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 à la date de l'acquisition, le coût de rémunération calculé 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 et sont émis à des tiers.

*i)* Les paiements reçus en lien avec la retraite au cours de l'exercice visé.

*j)* Indiquer les attributions et les gains en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions et les gains réalisés sur les actions et options, sauf les

montants visés au sous-paragraphe f, dans les colonnes du tableau qui concernent ces formes de rémunération plutôt que dans la colonne (h).

ii) Indiquer les prestations en vertu de plans à prestations déterminés et de plans à cotisations déterminées dans la colonne (g) et conformément à la rubrique 5, et présenter cette information dans la colonne (h) lorsque le versement est devancé en cas de cessation des fonctions, volontaire ou non, ou de congédiement déguisé, de démission, de départ à la retraite, de changement dans les responsabilités d'un membre de la haute direction visé ou de changement de contrôle de la société.

### **Commentaire**

1. *De manière générale, 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. Ce critère est étroit. 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.*

*Si la société juge qu'un élément n'est pas entièrement et directement lié à l'exercice des fonctions, elle doit déterminer s'il confère 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 lié aux activités de la société, à moins qu'il ne soit 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 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 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.

### **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 visés à la rubrique 3.2 varient 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 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, le cas échéant, si des dividendes seront payés sur les actions, 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 a été payée à un membre de la haute direction visé 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 d'options et d'actions 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.

Attributions d'options					Attributions d'actions	
Nom	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 d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$)
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
Chef de la direction						
Chef des finances						
A						
B						
C						

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

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

4) Indiquer dans la colonne (d) la date d'expiration de 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'autres unités dont les droits n'ont pas été acquis.

7) Déclarer dans la colonne (g) la valeur marchande ou de paiement globale des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis. Pour faire ce calcul, partir de l'hypothèse que le membre de haute direction visé a atteint les objectifs de performance seuils, soit le minimum payable pour un certain niveau de performance.

Toutefois, si la performance de l'exercice précédent a dépassé ce seuil, présenter l'information en fonction de la mesure de la performance réalisée par le membre de la haute direction visé au cours de cet exercice. Si l'attribution prévoit un seul paiement estimatif, en indiquer le montant. S'il est impossible de déterminer le montant à déclarer, indiquer un montant représentatif établi en fonction de la performance de l'exercice précédent.

#### **4.2. Valeur au paiement ou à l'acquisition des droits des attributions en vertu d'un plan incitatif**

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

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

2) Déclarer dans la colonne (b) la valeur globale réalisée à l'exercice d'options ou au transfert d'attributions à titre onéreux. Calculer la valeur réalisée à indiquer dans cette colonne 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. 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 actions ou au transfert d'attributions à titre onéreux. Calculer la valeur réalisée à indiquer dans cette colonne 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'exercice ou 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, qui ont été émises ou exercées 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 de la rubrique 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 notamment 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 d'actions;*
- *le fait que les droits aux attributions sont acquis ou non;*
- *les conditions de performance ou autres conditions significatives;*

- l'information sur les paiements estimatifs futurs, soit les seuils, les cibles 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. Plans à prestations déterminées

1) Remplir ce tableau pour tous les plans 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 selon les PCGR de l'émetteur.

Nom (a)	Années de service (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) Pour le calcul des valeurs déclarées dans le tableau, choisir la date de mesure du plan de retraite utilisée dans les états financiers vérifiés de la société pour le dernier exercice.

3) Déclarer dans la colonne (b) le nombre d'années de service du membre de la haute direction visé en vertu du plan. Si les années de service 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 prestations annuelles payables à compter de 65 ans dans la colonne (c2) et à la fin du dernier exercice dans la colonne (c1) en fonction du nombre d'années de service et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

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

6) Déclarer dans la colonne (e) la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours du dernier exercice attribuable à des éléments



rémunératoires, comme le coût des services, 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.

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

7) Déclarer dans la colonne (f) la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours du dernier exercice attribuable à des éléments non rémunératoires. Inclure tous les éléments non rémunératoires, comme la modification des hypothèses.

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

## 5.2. Plans à cotisations déterminées

1) Remplir ce tableau pour tous les plans 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 selon les PCGR de l'émetteur.

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

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

### 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 présentés dans les explications fournies en vertu de la rubrique 5.3 varient mais peuvent notamment 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 à l'âge normal de la retraite défini par le plan ou autrement prévu 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 de service 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 autrement;
- 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 de cessation des fonctions et pour changement de contrôle**

### **6.1. Prestations de cessation des fonctions et pour 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 les paiements ou le versement des prestations, y compris les avantages indirects;

b) les paiements et prestations supplémentaires estimatifs qui sont versés dans 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 et prestations annuels 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, 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) Il est possible d'exclure 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.

4) Déclarer tout montant supplémentaire au titre des prestations de retraite découlant d'un évènement déclencheur.

5) Il n'est pas nécessaire de fournir d'information sur des 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.

### **Commentaires**

1. *Il est possible d'exclure de l'estimation du montant supplémentaire toute information prévue par la common law ou le droit civil.*

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

## 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 d'actions (\$)	Attributions 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 ce 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 versés 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 la rémunération versée en vertu de tout autre mécanisme selon lequel la société a rémunéré directement ou indirectement l'administrateur pour les services qu'il lui a rendus à quelque titre que ce soit. 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 présentés dans les explications fournies en vertu de la rubrique 7.2 varient mais peuvent notamment 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'émission d'options.

#### **7.3. Attributions d'actions, attributions 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. »

4. Le présent règlement entre en vigueur le (*insérer la date d'entrée en vigueur de ce règlement*).

**Draft Regulation**

Securities Act

(R.S.Q. c. V-1.1, s. 331.1, pars. (1), (3), (8), (9), (19), (20) and (34), and s. 331.2; 2007, c. 15)

**REGULATION TO AMEND REGULATION 51-102 RESPECTING CONTINUOUS DISCLOSURE OBLIGATIONS**

Notice is hereby given by the *Autorité des marchés financiers* (the "Authority") that, in accordance with section 331.2 of the *Securities Act*, R.S.Q. c. V-1.1, the following Regulation, the texts of which are published hereunder, may be made by the Authority and subsequently submitted to the Minister of Finance for approval, with or without amendment, after 60 days have elapsed since their publication in the Bulletin of the Authority:

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

**Request for comment**

Comments regarding the above may be made in writing before **April 22, 2008**, to the following:

M<sup>e</sup> Anne-Marie Beaudoin  
 Corporate Secretary  
 Autorité des marchés financiers  
 800, square Victoria, 22<sup>e</sup> étage  
 C.P. 246, tour de la Bourse  
 Montréal (Québec) H4Z 1G3  
 Fax: (514) 864-6381  
 E-mail: [consultation-en-cours@lautorite.qc.ca](mailto:consultation-en-cours@lautorite.qc.ca)

**Further information**

Further information is available from:

Lucie J. Roy  
 Conseillère en réglementation  
 Service de la réglementation  
 Surintendance aux marchés des valeurs  
 Autorité des marchés financiers  
 514-395-0558, poste 4364  
 Toll-free: 1 877 525-0337  
[lucie.roy@lautorite.qc.ca](mailto: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  
 Toll-free: 1 877 525-0337  
[pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca](mailto:pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca)

**February 22, 2008**

## Notice and Request for Comment

### **Draft Regulation to amend *Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations*, including Form 51-102F5, *Information Circular* and Form 51-102F6 *Statement of Executive Compensation***

**February 22, 2008**

We, the Canadian Securities Administrators (CSA), are publishing for a 60-day comment period Draft Regulation to amend *Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations*, including the following materials:

A. Proposed substitution (the Draft Form) of Form 51-102F6 *Statement of Executive Compensation* (Form 51-102F6);

B. Draft Regulation to amend *Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations* (Regulation 51-102), including Form 51-102F5, *Information Circular* (Draft Amendments, and together with the Draft Form, the 2008 Proposal).

We invite general comment on the 2008 Proposal.

We are publishing Draft Regulation to amend *Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations* concurrently with this notice. You can also obtain these instruments from the websites of CSA members.

#### **A. The 2008 Proposal**

##### **1. Purpose**

The 2008 Proposal is a republication reflecting comments to the previously proposed substitution of Form 51-102F6 and proposed amendments to Regulation 51-102 that we originally published for comment on March 29, 2007 (the 2007 Proposal). A summary of changes to the Draft Form and the Draft Amendments from the versions published with the 2007 Proposal is in Appendix B of this notice.

The 2008 Proposal is an initiative of all members of the CSA to substitute the current Form 51-102F6. Since we introduced the current requirements for executive compensation disclosure in 1994, compensation practices have evolved and become increasingly complex. Under the existing requirements, 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 2008 Proposal 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 2008 Proposal will 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.

## 2. Publishing jurisdictions

The 2008 Proposal is an initiative of the securities regulatory authority in each jurisdiction in Canada. If adopted, the Draft Form and the Draft Amendments are expected to be adopted as rules in each of British Columbia, Alberta, Manitoba, Ontario, New Brunswick, Nova Scotia and Newfoundland and Labrador, as Commission regulations in Saskatchewan, as a regulation in Québec, as policies in each of Prince Edward Island, the Northwest Territories and Yukon, and as a code in Nunavut.

## 3. Background

On March 29, 2007, we published for comment the 2007 Proposal. Part A of the 2007 Proposal related to the proposed substitution of Form 51-102F6. Part B of the 2007 Proposal related to certain other amendments to the continuous disclosure obligations in Regulation 51-102, including Form 51-102F2 *Annual Information Form* and Form 51-102F5 *Information Circular*, and included a version of the Draft Amendments. The comment period expired on June 30, 2007. We received and reviewed 41 comment letters.

On August 31, 2007, we published CSA Notice 51-325 *Status of Proposed Repeal and Substitution of Form 51-102F6 Statement of Executive Compensation* updating market participants on the status of our review of executive compensation disclosure requirements. After extensive review and consideration of the comments received regarding the 2007 Proposal, we decided to republish for comment and delay implementation.

On October 12, 2007, the CSA published a Notice of Amendments to Regulation 51-102 and other related instruments (the October Notice). Appendix B to the October Notice contains a summary of the comments made by 15 of the 41 commenters to the extent that these comments related to Part B of the 2007 Proposal, other than the version of the Draft Amendments published with the 2007 Proposal.

Since our 2007 Proposal, we have continued to focus on ways to improve the Draft Form and have made changes to increase its value in providing meaningful disclosure on executive compensation by companies. In drafting our 2008 Proposal, we have considered the comments received.

As well, during our review period, the staff of the U.S. Securities and Exchange Commission (the SEC) published on October 9, 2007, a report discussing the principal themes that emerged from its initial reviews of the disclosure of 350 public companies for compliance with the new SEC rules for executive compensation and related person disclosure that came into effect in 2007. Two principal themes emerged from these reviews. First, SEC staff expected companies to provide more focused disclosure through more detailed analysis of the how and why of specific executive compensation decisions. Second, SEC staff focused on the manner of presentation – in particular, using plain language and organizing tabular and graphical information – to provide more direct, specific, clear and understandable executive compensation disclosure.

Though we considered these SEC staff observations about the reviews of executive compensation disclosure, we departed from the U.S. approach in several instances in response to the comments we received on our 2007 Proposal.

### B. Anticipated costs and benefits

When proposing rule amendments, we must consider our mandate of promoting fair and efficient markets while protecting investors. To fulfill this mandate, we must consider the costs of new regulation imposed on issuers and whether those costs are justified by the likely outcomes.

The anticipated costs and benefits of implementing the 2008 Proposal were previously outlined in a paper which was published with the 2007 Proposal on March 29, 2007. Compared to the 2007 Proposal, the changes in the 2008 Proposal do not impose any



significant additional requirements upon companies. As a result, we believe that the benefits of the 2008 Proposal continue to outweigh the costs.

As explained in more detail in Appendix B of this notice, we have departed from the 2007 Proposal of including in the Summary Compensation Table (SCT) the value of equity awards derived using the accounting method. Instead we propose requiring compensation disclosure using the grant date fair value in this table. We believe that disclosing grant date fair value of equity awards in the SCT will better allow investors to assess the compensation decisions that are made in any given year. In keeping with a principle-based approach, our 2008 Proposal allows companies some flexibility in valuing these awards, thus limiting the potential costs to the company of obtaining valuations. Also, this requirement does not impose any additional cost to companies because the grant date fair value is the starting point in determining accounting expense.

In response to the comments received, we have also modified the measure used in the SCT to capture pensions. We now propose requiring disclosure of just compensatory amounts rather than the change in actuarial value, which includes both compensatory and non-compensatory amounts. Disclosure in the pension column of the SCT will include both defined benefit and defined contribution plans. The changes to the retirement plan benefits provisions of the 2008 Proposal result in a continuity schedule for both defined benefit and defined contribution plans. These tables are easier to understand and follow emerging best practices from leading companies in Canada. These changes will better focus on the elements related to the actual compensation decisions in the area of pension benefits disclosure. The information required in these tables are typically calculated by companies and should not impose an additional cost to prepare.

#### **C. Unpublished materials**

In proposing the 2008 Proposal, we have not relied on any significant unpublished study, report or other written materials.

#### **D. Proposed effective date**

The proposed effective date for the 2008 Proposal is December 31, 2008.

#### **E. Summary of written comments on the 2007 Proposal**

We published the 2007 Proposal on March 29, 2007 for a 90-day comment period.

The comment period expired on June 30, 2007 and we received submissions from 41 commenters who are listed in Appendix A of this notice. Of the 41 commenters that responded

- 38 addressed issues pertaining to Part A of the 2007 Proposal (executive compensation) and certain aspects of Part B of the 2007 Proposal (report of voting results, definition of venture issuer and disclosure of cease trade orders)
- 3 limited their comments to one aspect of Part B of the 2007 Proposal (the proposed change to the definition of venture issuer).

A summary of these comments, together with our responses, are contained in Appendix A of this notice.

#### **F. Request for comments on 2008 Proposal**

We request your comments on the 2008 Proposal. Please provide your comments by April 22, 2008. **Due to timing concerns, we will not consider comments received after the deadline.** Address your submissions to all of the CSA member commissions.

Please deliver your comments to the addresses below. Your comments will be distributed to the other participating CSA members.

Anne-Marie Beaudoin  
Corporate Secretary  
Autorité des marchés financiers  
800, square Victoria, 22<sup>e</sup> étage  
C.P. 246, tour de la Bourse  
Montréal (Québec) H4Z 1G3  
Fax: 514-864-6381  
E-mail: [consultation-en-cours@lautorite.qc.ca](mailto:consultation-en-cours@lautorite.qc.ca)

John Stevenson, Secretary  
Ontario Securities Commission  
20 Queen Street West  
Suite 1900, Box 55  
Toronto, Ontario M5H 3S8  
Fax: 416-593-2318  
E-mail: [jstevenson@osc.gov.on.ca](mailto:jstevenson@osc.gov.on.ca)

If you do not submit your comments by e-mail, provide a diskette containing the submissions in MS Word format.

We cannot keep submissions confidential because securities legislation in certain provinces requires that a summary of the written comments received during the comment period be published.

## **G. 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  
514-395-0558, poste 4364  
[lucie.roy@lautorite.qc.ca](mailto: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](mailto: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 Alberta)  
[arichardson@bcsc.bc.ca](mailto: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](mailto:adempsey@bcsc.bc.ca)

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

Deepali Kapur  
Accountant, Corporate Finance  
Ontario Securities Commission  
416-593-8256  
dkapur@osc.gov.on.ca

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

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

## APPENDIX A

### Summary of Public Comments and CSA Responses On Proposed Substitution of Form 51-102F6 *Statement of Executive Compensation*

#### Background

On March 29, 2007, the CSA published a Notice and Request for Comment (the **March Notice**). Part A related to the rules requiring disclosure of executive compensation. Specifically, substituting a new Form 51-102F6 *Statement of Executive Compensation* for the old form. Part B related to certain other amendments to the continuous disclosure obligations in Regulation 51-102 respecting *Continuous Disclosure Obligations (Regulation 51-102)*, including Forms 51-102F2 *Annual Information Form* and Form 51-102 F5 *Information Circular*.

The comment period expired on June 30, 2007 and we received submissions from 41 commenters who are listed in the next section. We have considered the comments received in response to the March Notice and wish to thank all those who took the time to comment. Of the 41 commenters that responded

- 38 addressed issues pertaining to Part A of the March Notice (executive compensation) and certain aspects of Part B of the March Notice (report of voting results, definition of venture issuer and disclosure of cease trade orders)
- 3 limited their comments to one aspect of Part B of the March Notice (the proposed change to the definition of venture issuer).

On October 12, 2007, the CSA published a Notice of Amendments to Regulation 51-102 and other related instruments (the **October Notice**). Appendix B to the October Notice contains a summary of the comments made by 15 of the 41 commenters to the extent that these comments related to Part B of the March Notice.

The following table contains a summary of comments made by 38 of the 41 commenters to the extent that these comments related to the executive compensation form. In addition, we have included a number of miscellaneous comments in the table. We have organized the table so that it follows the format of the proposed executive compensation form and is divided into nine parts or items as they are called in the draft form (the **Draft Form**) being republished for comment with the notice. The table includes a summary of the comments we received (middle column) and our responses to those comments (right column). This summary is derived from both answers to questions that we asked and general comments provided by commenters. In items 1.1 through 1.11, we have summarized the notable comments that we received. In items 10.1 through 10.5, we have summarized the general comments that we received.

**List of Commenters**

407 International Inc\*  
Astral Media Inc.  
Blake, Cassels & Graydon LLP  
Bombardier  
British Columbia Investment Management  
Canada Pension Plan Investment  
Canadian Bankers Association  
Canadian Coalition for Good Governance  
Canadian National Railroad Company  
Canadian Oil Sands  
Credit Union Central of British Columbia\*  
Deloitte & Touche LLP  
Enbridge Inc.  
Enersource Corporation\*  
The Ethical Funds  
Don Hathaway  
Hermes Equity Ownership Services Limited  
Hugessen Consulting Inc.  
Imperial Oil Limited  
Institutional Shareholders Services Canada Corp.  
Manulife Financial  
Mercer Human Resource  
Metro Inc.  
Nexen  
Ogilvy Renault  
Ontario Bar Association  
Ontario Teachers Pension Plan  
Osler Hoskin & Harcourt LLP  
Pension Investment Association of Canada  
Joan Reekie  
Shareholders Association for Research and Education  
Fred W.T. Somerville  
Stikeman Elliott LLP  
Sun Life Financial  
Talisman Energy Inc.  
Torstar Corporation  
Towers Perrin  
TransCanada PipeLines Ltd.  
Watson Wyatt Worldwide  
Winpak  
WorldatWork

\* These comments relate only to the definition of venture issuer.

## Summary of Comments Table

Item	Summary of comments	CSA response
<b>NOTABLE COMMENTS</b>		
<b>1.1</b>	<p><b>Improving quality and transparency of disclosure</b> Twenty-five commenters support the general purpose of improving the quality and transparency of executive compensation disclosure and believe that the proposed form contributes to realizing these purposes.</p> <p>However, two commenters noted that additional transparency of executive compensation could create an unintended “ratcheting-up” of compensation levels.</p>	<p>We acknowledge these comments. We believe that any potential adverse effects that may arise from the requirement to disclose additional information about executive compensation are outweighed by the benefit of having this important information available to investors.</p>
<b>1.2</b>	<p><b>Harmonizing with SEC rules</b> One commenter supports harmonizing with the SEC rules. Ten commenters recognize the merits of harmonization but support deviations where appropriate. Five commenters do not support harmonizing because it will reduce the likelihood of developing effective disclosure in Canada.</p>	<p>Our goal is to develop effective disclosure rules in Canada. Though we have generally harmonized with the SEC requirements, we have departed from them where appropriate. For example, the Draft Form requires a company to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• disclose share awards and option awards using grant date fair value rather than the accounting method; and</li> <li>• only include compensatory amounts in calculating pension values.</li> </ul>
<b>1.3</b>	<p><b>Equity valuation methodology: concerns</b> Six commenters express general support for the changes to the proposed form but are concerned with the requirement in the proposed form that issuers disclose the accounting value of equity awards granted to NEOs. They</p>	<p>We agree with these comments and have revised the Draft Form to require companies to disclose the grant date compensation fair value of share awards and option awards given to NEOs. For a more detailed discussion see our</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>recommend that we require issuers to disclose the fair value at the date of grant of any equity awards.</p> <p>In response to question 10, twenty-four commenters support disclosing fair value at grant date of equity awards.</p>	<p>responses in items 2.1, 3.1 and 4.23, below.</p>
<p><b>1.4</b></p>	<p><b>Principle-based regulation</b></p> <p>Four commenters support the use of principles-based regulation rather than rule based regulation.</p> <p>One commenter recommends that we replace the phrase “typically would include” to “depending on the circumstances, may include.” The commenter feels that this would make the proposed form less prescriptive in nature and more in keeping with principles-based regulation.</p>	<p>We acknowledge these comments. We believe that the Draft Form does not require companies to disclose information relating to compensation structures and other matters that do not apply to them. We believe that the Draft Form achieves our goal of developing a principles-based approach.</p>
<p><b>1.5</b></p>	<p><b>Capture emerging best practices</b></p> <p>One commenter is encouraged that many large issuers have improved their disclosure beyond what is required by the current form and, in some cases, beyond what is required by the proposed form. Four commenters believe that some of the proposed changes fall short of emerging best practices voluntarily assumed by large issuers or the Canadian environment.</p> <p>One commenter fears that the proposed form does not provide investors with the most meaningful and easily understandable information or balance the value of the information to the time required to consolidate and disclose it.</p>	<p>In drafting the Draft Form we tried to strike an appropriate balance between full disclosure of compensation information and our desire not to burden companies with unduly onerous disclosure obligations. As a result of comments that we received, we have, in certain areas, enhanced our requirements to reflect practices that have developed in Canada. Note that companies must comply with the requirements of the Draft Form subject to the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. Disclosure not specifically required by an Item in the Draft Form may, nevertheless, be required to be disclosed if such disclosure is necessary to satisfy this objective. In addition, even if disclosure is not necessary to satisfy this objective, we encourage companies to voluntarily disclose any additional information that will help readers better understand their compensation policies.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
1.6	<p><b>Fragmented disclosure</b></p> <p>One commenter notes that recent CSA initiatives have resulted in a hodgepodge of disclosure in various documents with no apparent link between the various initiatives or between the resulting disclosures. The commenter believes that the CSA should rationalize its continuous disclosure requirements and articulate a strategy that results in appropriately linked disclosure being presented in appropriate documents. As such, the commenter believes it may be time for the CSA to consider requiring all issuers to file an annual information form or adopt a filing structure similar to that in the United States.</p>	<p>Rationalizing all of the continuous disclosure requirements is beyond the scope of our proposal to substitute Form 51-102F6 <i>Statement of Executive Compensation</i>.</p>
1.7	<p><b>Reopening of proposed form for comment</b></p> <p>Three commenters suggest after two years of disclosure under the new rules for the disclosure of performance targets, the issue should be reopened for comment with a view to narrow the competitive harm exemption and one commenter suggests this issue along with results from CD reviews should be reopened for comment. One commenter suggest that five years is a reasonable time frame to review disclosure requirements.</p> <p>Two commenters suggest the disclosure required by the proposed form, if adopted, should be subject to targeted continuous disclosure reviews. One commenter suggests recommendations made by regulators to issuers as part of the ongoing CD review process could be made available to other issuers for guidance. The CSA should conduct CD reviews in the first year and the priority should be the sector of the market where the enhanced executive disclosure has the potential to truly make a difference.</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 consider proposing amendments to address any substantive issues that arise as a result of this monitoring process.</p> <p>In considering when to conduct targeted continuous disclosure review of requirements established through rules we need to assess the other initiatives that we have undertaken and assess which initiative should be given priority. Consequently, we do not review disclosure requirements on a pre-determined schedule. Note, however, that 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 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>



Item	Summary of comments	CSA response
1.8	<p><b>Actuarial changes to pension plan values in the Summary Compensation Table (SCT)</b></p> <p>One commenter believes the inclusion of service cost (rather than actuarial value) of an NEO's pension plan in the SCT would provide more useful disclosure on compensation awards and allow for more meaningful comparisons between compensation disclosures provided by different issuers.</p> <p>One commenter recommends that disclosure should include the aggregate annual service cost and aggregate actuarial value of all Supplemental Executive Retirement Pension (SERP) arrangements.</p>	See our response in item 4.24, below.
1.9	<p><b>Complexity of proposed form</b></p> <p>Six commenters are concerned that certain sections of the proposed form are too complex for shareholders to understand.</p>	We acknowledge that some aspects of executive compensation disclosure as required by the Draft Form involve complex concepts that may be difficult for some shareholders to understand. However, their mere complexity does not outweigh the benefit of having this important information available to investors. We note that some of the requirements of the Draft Form attempt to address these concerns. For example, the disclosure of a total compensation number in the summary compensation table (SCT) and the requirement to prepare compensation discussion and analysis (CD&A) are meant to facilitate the objective of communicating what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year.
1.10	<p><b>Timing</b></p> <p>Five commenters commented on the proposed timeline for implementation. The details are captured in question 26.</p>	See our response in item 10.5, below.

Item	Summary of comments	CSA response
1.11	<p><b>Other comments</b></p> <p>One commenter is concerned that moving the share performance graph to the Compensation disclosure and analysis and requiring comparison to executive compensation gives too much prominence to only one measure of success.</p> <p>One commenter recommends that discussion of performance targets in the CD&amp;A should include disclosure of the use of comparator companies in benchmarks and include the name of those companies.</p> <p>One commenter recommends that executive compensation disclosure be in plain English in order to be as clear as possible to shareholders.</p> <p>One commenter believes companies should be encouraged to disclose their equity ownership guidelines for executives and directors.</p>	<p>See our response in item 3.15, below.</p> <p>See our response in item 3.2, below.</p> <p>Section 5.1 of the Policy Statement to Regulation 51-102 recommends that plain language principles be used when preparing disclosure. This recommendation applies to the preparation of the Draft Form.</p> <p>See our response in item 3.6, below.</p>
<b>ITEM 1 – GENERAL PROVISIONS (March Notice version of Draft Form)</b>		
<b>Section 1.1 Purpose (March Notice version of Draft Form)</b>		
<b>Question 1: Will the proposed executive compensation form clearly capture all forms of compensation? Have we achieved our objective in drafting a document that will capture disclosure of compensation practices as they change over time?</b>		
2.1	<p><b>Capture all forms of compensation</b></p> <p>Eleven commenters believe that the proposed language captures all forms of</p>	We agree that stating the objectives for executive compensation disclosure

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>compensation. Of these eleven commenters, two made the following specific comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Setting out general requirements rather than specific requirements will lead to better disclosure as compensation practices change over time.</li> <li>• Providing a general explanation at the beginning of the form setting out the objective of the form and how each of the sections of the form provides information necessary to achieve that objective will increase the useful life of the form even if compensation models change over time.</li> </ul> <p>Thirteen commenters do not believe that the proposed language captures all forms of compensation. They noted that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The proposed presentation of stock and option awards based on the accounting value is not appropriate. Valuation of stock-based pay based on accounting value may not reflect the pay as determined by the compensation committee.</li> <li>• The pension value reported in the SCT will not provide meaningful information to investors as it is based on change in actuarial value and inappropriately distinguishes between defined benefit and defined contribution plans.</li> <li>• The disclosure of compensation objectives for new reporting issuers is insufficient.</li> <li>• Deferred compensation is not adequately captured.</li> </ul>	<p>enhances the utility of the form. Stating the objectives is also consistent with a principles-based approach. Accordingly, we have revised section 1.1 of the Draft Form to do so.</p> <p>We have also decided to make two fundamental changes to the required disclosure. We propose</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• departing from the March Notice of including in the SCT the value of share awards and option awards derived using the accounting method. Instead we propose including the grant date compensation fair value in this table. See our response in item 3.1, below.</li> <li>• departing from the March Notice of including in the SCT the change in the actuarial value of the pension plan as this combines compensatory and non-compensatory values. Instead, we propose including only compensatory values in the pension column but for both defined benefit and defined contribution plans. See our response in item 4.23, below.</li> </ul> <p>While we acknowledge the other comments that the Draft Form does not capture all forms of compensation, we generally decided against adding specific requirements to capture such other forms of compensation. Consistent with our principles-based approach, we note that executive compensation disclosure is the responsibility of companies and that companies must make that disclosure with the objective of communicating what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year. Even if a form of compensation is not explicitly identified in the Draft Form, a company must consider whether disclosure is, nevertheless, required because the failure to do so would be contrary to this objective.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Some of the requirements for disclosure overlap, leaving the impression that the executive is receiving more compensation than was actually awarded. Additionally, assigning a dollar value to all forms of compensation is misleading as it may not reflect the value ultimately received by the executive.</li> <li>• While all forms of compensation are likely to be captured, they may not be captured clearly and consistently.</li> <li>• It is unclear to what extent performance metrics on which variable pay is based remain undisclosed for “competitive” reasons.</li> <li>• There may be issues related to the determination of perquisites as it is left to management’s analysis to determine if an item is a perquisite.</li> </ul>	
<b>Section 1.3 Definitions (March Notice version of Draft Form)</b>		
2.2	<p><b>Closing market price</b> One commenter asks us to consider whether “marketplace” can be substituted for “market” in the definition of “closing market price.” The commenter notes that Regulation 51-102 provides a definition of “marketplace.”</p> <p>The commenter also notes that the definition of “closing market price” is based on the issuer’s “principal Canadian market”. The commenter wonders whether the definition should also contemplate situations where there is no “Canadian market” for the securities of the issuer in question.</p>	We agree with the comments and have revised the definition of “closing market price” in section 1.3 of the Draft Form.

Item	Summary of comments	CSA response
2.3	<p><b>Company</b></p> <p>One commenter notes that it may be preferable to use the term “issuer” (which has an appropriate meaning for this purpose without the need for a definition in the proposed form) as opposed to the term “company” which could be misleading.</p>	<p>While we acknowledge there are some advantages to replacing the term “company” with the term “issuer”, we decided not to make this change in order to maintain consistency with the use of the term “company” in the other forms of Regulation 51-102.</p>
2.4	<p><b>Equity incentive plan</b></p> <p>One commenter suggests that we expand the definition of “equity incentive plan” to note that Section 3870 of the Handbook applies not just to equity-settled awards, but also to awards that are based on the stock price or unit price and which are settled in cash and/or by purchasing shares or units in the open market as the awards come due. The commenter expressed concern that non-accountants do not generally understand that these non-equity settled (but equity-based) arrangements fall within the scope of 3870.</p>	<p>"Equity incentive plan" generally includes an incentive plan that involves the award of equity-linked instruments (regardless of whether those instruments are ultimately settled by issuing equity instruments or settled in cash). "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. We believe that the reference to Section 3870 of the Handbook provides those companies that have cash-settled equity arrangements with sufficient guidance to complete the Draft Form and provide meaningful disclosure of these items to readers. We also believe that preparers generally have access to advisors who understand Section 3870, and that readers don't need to understand Section 3870 to fully understand the information disclosed in the Draft Form.</p>
2.5	<p><b>NEO</b></p> <p>One commenter requests clarification of whether the \$150,000 threshold is calculated in Canadian funds or in the currency of the financial statements of the issuer (i.e. U.S. dollars).</p> <p>Two commenters believe that we should clarify how to determine who should be disclosed as NEO. Both commenters believe that the relevant amount of</p>	<p>References to “\$” or “dollar” in the Draft Form are to the Canadian dollar unless otherwise stated. Companies must translate payments made in a currency other than the Canadian dollar, including payments in the currency of the financial statements of the issuer, into Canadian dollars for the purposes of the \$150,000 threshold in the definition of “NEO”.</p> <p>We have added subparagraph 1.4(5)(a)(i) of the Draft Form to clarify that, when calculating the total compensation to determine who is an NEO for a company’s</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>compensation is the compensation actually paid or awarded during the financial year.</p> <p>The definition of “executive officer” relates to a vice-president in charge of a principal business unit, division or function. Confusion may result regarding how this definition is to be applied to individuals (at both the top management and vice-president level) at subsidiaries which may be significant subsidiaries, but may not technically be caught by the definition of executive officer. The definition of executive officer should be amended to include a president, a vice-president in charge of a principal business unit, division or function of a significant subsidiary.</p> <p>One commenter suggests deleting criteria (c) regarding individuals in policy-making functions. The commenter notes that criteria (c) regarding individuals in policy-making functions may to some extent duplicate (b) wherein functions such as “sales” are already listed and believes that the requirement in (c) could be more clearly included under (b) by including specific examples (e.g. “legal, human resources, etc.”) of what was intended.</p>	<p>most recently completed financial year, the company should 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</p> <p>We have not made the suggested change. Under paragraph (c) of the definition of “executive officer” in Regulation 51-102, a director, an officer, or another employee of a subsidiary of a company is an executive officer of the company if that individual performs a policy-making function in respect of the company. Such an individual would also be an NEO for the purposes of the Draft Form if the individual otherwise satisfies the criteria set out in the definition of “NEO”.</p> <p>We have not made the suggested change. Paragraph (c) of the definition of “executive officer” in Regulation 51-102 applies to individuals who may not even be a director, officer, or employee of the company itself, and so, does not unnecessarily duplicate paragraph (b) of that definition.</p>
2.6	<p><b>Option and stock</b></p> <p>Four commenters suggest defining what an option is rather than providing examples of what can constitute an option and then concluding the definition of using general language “similar instruments with option-like features”. These commenters prefer current Form 51-102F6, which refers to options, share purchase warrants and rights granted by a company or its subsidiary as</p>	<p>While we have replaced the term “stock” with the term “shares” throughout the Draft Form, we have not changed the definition. We believe that the definitions of “options” and “shares” adequately define these instruments. An instrument that is within the definition of “shares” or the definition of “options” but that falls outside the scope of Section 3870 of the Handbook must, nevertheless, be</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>compensation for employment service or office.</p> <p>One commenter believes that the definitions of “option” and “stock” could be more precise. This commenter suggests that the definitions of “option” and “stock” should be limited to instruments that fall within the scope of Section 3870 of the Handbook and some instruction should be provided as to where stock and option awards should be disclosed if they do not fall within the scope of Section 3870.</p>	<p>treated as shares or options for the purposes of the Draft Form.</p>
2.7	<p><b>Salary</b></p> <p>As there is no definition of “salary”, one commenter suggests that we clarify whether this term would include fixed regular compensation such as that found in the retainers payable under some consulting agreements.</p>	<p>We agree with the commenter that, in most cases, fixed regular compensation such as retainers payable under consulting agreements are substantially similar to salary. However, we have not specifically stated so in the Draft Form because we believe that stating so is unnecessary. Under the objective in section 1.1 of the Draft Form, the disclosure required must communicate what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year. A form of compensation that is substantially similar to salary that is not disclosed as salary under the requirements of the Draft Form would be contrary to this objective. Adding a definition for “salary” and specifically including retainers payable under consulting agreements in that definition would be contrary to our principles-based approach.</p>
2.8	<p><b>Restricted stock</b></p> <p>One commenter notes that the definition of “stock” includes references to “restricted stock” and “restricted stock units.” The meaning of “restricted,” as used in the definition of “restricted securities” in Regulation 51-102, is quite different from its meaning when used in relation to “restricted stock” in the proposed form. A definition of “restricted stock” and “restricted stock units”</p>	<p>References to “restricted share” and “restricted share unit” in the Draft Form are used in the context of compensation. As used in the Draft Form, these terms have no relation to the defined term “restricted securities” in Regulation 51-102. A definition of these terms is unnecessary because we believe that their ordinary meaning in the context of compensation is well understood.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	should be provided, or different terminology should be used.	
<p><b>Question 2: Do you agree with our proposal not to substantially change the criteria for determining the top five named executive officers? Should it be based on total compensation or some other measure, such as those with the greatest policy influence or decision making power at the organization?</b></p>		
2.9	<p><b>Current criteria for determining top five NEOs</b>  Twenty-one commenters agree with the decision not to substantially change the criteria for determining the top five named executive officers (NEOs).</p> <p>Of these twenty-one commenters, eight believe that we should not use the accounting standards to value equity-based compensation. Some commenters noted that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The use of accounting values will lead to unnecessary volatility and variability in the determination of NEOs.</li> <li>• If the grant value rather than the accounting value of long-term incentive awards is used, then it is more acceptable to use long-term incentive awards in the determination of NEOs.</li> <li>• We should ignore the accounting obligation to expense the full grant of equity awards when an employee becomes eligible to retire and provide the flexibility to ignore special grants made in certain circumstances.</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>In response to these comments, we added subsection 1.4(5) of the Draft Form to clarify that when calculating the total compensation to determine who is an NEO in a company's most recently completed financial year under the definition of "NEO", a company should use the total compensation that would be reported under column (i) of the SCT for each executive officer, as if that executive officer were an NEO for the company's most recently completed financial year. Accordingly, companies must use grant date fair value to determine who is an NEO.</p> <p>We also note that clause 1.4(5)(a)(ii)(A) of the Draft Form provides that any compensation that would be reported under column (g) of the SCT may be excluded from this calculation. Since both defined benefit and defined contribution plans are now reported under column (g) of the SCT, both are excluded from the calculation in determining who is an NEO.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	<p>Of the twenty-one commenters, two commenters address issues relating to the exclusion of change in pension value from determining who is an NEO. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• One commenter believes that all compensation other than a change in pension value should be included in determining who is an NEO. However, the commenter suggests that if the pension value were calculated to include only compensatory amounts, then total compensation including the pension amounts could be used to determine who is an NEO. Another commenter believes that not to include change in pension value in the calculation of total compensation could have a disproportionate impact on determining who the five highest paid officers are in a given year.</li> <li>• One commenter notes that contributions by the company to vested and unvested DC plans are included in the total compensation for determining the highest paid executive officers who must be included in the table. This could affect who is included in the table for companies which have executives who participate in a DB plan and some who participate in a DC plan.</li> </ul> <p>Eight commenters suggest changes to the definition of a “NEO”.</p>	<p>We have not made any of these suggested changes. In making this decision, we generally weighed the benefit of making each suggested change against the additional burden that we would be imposing on companies by complicating the calculation.</p>
2.10	<p><b>Use of “greatest influence” in determining top five NEOs</b>            Nine commenters do not support a test of “greatest influence” in determining the</p>	<p>We acknowledge these comments. See our response in item 2.9, above.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>top five NEOs as this is too subjective a matter. Some commenters note that including subjective criteria, including decision-making power, would lead to inconsistencies within and between companies and make the determination easier to manipulate.</p> <p>Three commenters note that in determining the top five NEOs both policy influence and decision-making power should be included. Some criteria other than compensation is very relevant, and including an employee without any policy-making or senior management responsibilities on the list of NEOs wholly on the basis of their compensation is inappropriate.</p> <p>Four commenters note that the definition of “executive officer” in Regulation 51-102 builds in a policy-making element in any event.</p>	
2.11	<p><b>Other matters</b></p> <p>Four commenters disagree with the removal of Subsection 1.4(c) of Form 51-102F6 which currently allows issuers to exclude disclosure of an individual as an NEO due to unusual compensation. The exclusion should be retained and should also cover special grants made upon the hiring of new officers and exceptional payouts from incentive plans.</p> <p>One commenter is concerned that the definition of NEO does not contemplate situations where the most recently completed financial year is a transition year resulting from a change of year end situation. The commenter notes that Regulation 51-102 can lead to transition years that can last up to 15 months, and that accordingly, some adjustment of the \$150,000 amount may be required.</p>	<p>We have not made the suggested change. The intention was to include everything. If a “special grant” happens one year and would be reported in the SCT, it must be included in the calculation to determine who is an NEO.</p> <p>We have not made the suggested change. For a company with at least three executive officers, other than the CEO and CFO, earning compensation in excess of the threshold, the impact should not be significant since a longer transition year should have a similar impact on all of these individuals for the purposes of determining who is an NEO. The commenters suggested change would only affect companies that do not otherwise have at least three other executive officers earning compensation in excess of the threshold. We have decided</p>

Item	Summary of comments	CSA response
		against providing an exemption in the Draft Form for these limited cases.
<b>Section 1.4 Preparing the form (March Notice version of Draft Form)</b>		
2.12	<p><b>Subsection 1.4(3) of the version of the proposed form published for comment - Exclusion due to foreign assignment</b></p> <p>One commenter notes that the section that addresses foreign assignments deals only with whether or not an individual will be categorized as an NEO, and that accordingly this section would be better positioned within the definition of NEO following the reference to the exclusion of the “Change in Pension Value.”</p>	We have not made the suggested change. The exclusion for foreign assignments is not in the nature of a definition but rather sets out how total compensation must be calculated for the purposes of the definition of “NEO”. We believe its placement in clause 1.4(5)(a)(ii)(B) of the Draft Form is appropriate.
2.13	<p>One commenter believes that the exclusion due to foreign assignment should be clarified, especially in regard to payments paid to offset the impact of higher Canadian taxes (which the commenter believes should not even be disclosed).</p> <p>Two commenters recommend that tax equalization or other expatriate payments be excluded from total compensation to make the comparisons more consistent.</p>	We have not changed the proposed requirement. We believe that all payments (including those to offset the impact of higher Canadian taxes) should be included. Under clause 1.4(5)(a)(ii)(B) of the Draft Form, when calculating total compensation to determine who is an NEO, companies may exclude any cash compensation: (a) that 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.
2.14	<p><b>Subsection 1.4(4) External management companies (March Notice version of Draft Form)</b></p> <p>One commenter takes issue with the section on “External Management Companies” and the requirement to disclose how an external management company structures its compensation arrangements. The commenter believes that:</p>	We have not made any of the suggested changes. We believe executive compensation disclosure for external management companies that have been retained by the company is relevant and important if the management functions provided by the external management company would ordinarily be performed by an executive officer. In these cases, executive compensation must be

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• This disclosure is not relevant to the issuer that has retained the external management company, and questions whether issuers have access to the compensation information or input into any of the compensation decisions.</li> <li>• If this section was drafted with Income Fund issuers in mind where a management company has been established for the purpose of providing management services to the Income Fund or its operating companies, then this provision should be clarified to reflect this.</li> <li>• If this provision is retained, a transition period is required to allow issuers to gain access to the requisite information or to make changes to their management structure as required.</li> <li>• It should be made clear that if (c) (where the external management company has clients other than the issuer) is applicable to a given issuer, then (b) (general requirement for disclosure of compensation provided to an external management company) is not applicable.</li> </ul>	<p>disclosed regardless of whether the management functions are provided internally or externally. Under paragraph 1.4(5)(b) of the Draft Form, for the purposes of the definition of “NEO”, an executive officer includes an individual who acts in a capacity similar to an executive officer. Similarly, under subsection 1.4(9) of the Draft Form, references to “director” include an individual who acts in a capacity similar to a director.</p> <p>We note that the disclosure required by subsection.4(3) of the Draft Form is only required under certain circumstances.</p>
2.15	<p><b>Subsection 1.4(5)(b) Sources of compensation (March Notice version of Draft Form)</b> Two commenters recommend that we clarify the section to confirm that only compensation for serving as an NEO or director of the applicable issuer is required.</p>	<p>We have not made the suggested change. We want to capture all compensation earned even for other services that may not relate to the position.</p>
2.16	<p><b>Subsection 1.4(6) Compensation to associates (March Notice version of Draft Form)</b> Two commenters recommend that we revise the section to clarify that we mean</p>	<p>We have added the term “of an NEO or director” after the reference to</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	an associate of an NEO or director.	“associate” in subsection 1.4(6) of the Draft Form.
<b>ITEM 2 – COMPENSATION DISCUSSION AND ANALYSIS (March Notice version of Draft Form)</b>		
<b>Question 4: Will the proposed CD&amp;A requirements elicit a meaningful discussion of a company’s compensation policies and decisions?</b>		
<b>3.1</b>	<p><b>Will CD&amp;A elicit a meaningful discussion?</b></p> <p>Sixteen commenters believe that the proposed CD&amp;A requirements will elicit a meaningful discussion of compensation policies and decisions. Four commenters do not believe that the proposed CD&amp;A requirements will elicit a meaningful discussion of compensation policies and decisions. Many of the specific comments made by both groups relate to the use of grant date fair value rather than the accounting method for valuing equity awards. For example,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The disclosure will be meaningful if the discussion aligns with the disclosure of compensation awards made and disclosed for the most recent year using compensation values rather than accounting costs, and thus helps readers gain a deeper understanding of the link between pay and performance.</li> <li>• Enhancing the disclosure of the company's pay-for-performance linkages is a primary objective and using an accounting-based valuation approach for valuing equity awards in the SCT does not support this objective.</li> <li>• The CD&amp;A needs to tie back to a SCT that makes sense and is clearly understood by investors. As the currently proposed SCT does not achieve this, supplementary tables would be required (Bank of America is a good</li> </ul>	<p>We have decided to depart from the March Notice, which included in the SCT the value of share awards and option awards derived using the accounting method. Instead, we propose including the grant date fair value in the SCT. As suggested by these commenters, the CD&amp;A required under Item 2 of the Draft Form must now include CD&amp;A of the grant date fair values of share awards and option awards.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>example in the U.S.). These supplementary tables would be burdensome and potentially confusing. Only if the SCT were amended to be based on grant date fair value, would the requisite CD&amp;A/SCT tie be established.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The use of accounting expenses will require the generation and disclosure of additional figures by issuers in their CD&amp;A which will cause confusion among readers.</li> </ul> <p>Five commenters believe it is unclear whether the proposed CD&amp;A will elicit a meaningful discussion of compensation policies and decisions and suggest that we provide further guidance to clarify that the disclosure should be presented in a succinct and clear manner. The U.S. experience has shown many CD&amp;As are overly long and complex.</p>	<p>Companies should use plain language when preparing their CD&amp;A under the guidance in section 1.5 of the Policy Statement to Regulation 51-102. Comment 1 to section 2.1 of the Draft Form also recommends avoiding the use of boilerplate language.</p> <p>Also, the objective of the Draft Form is to communicate what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year in order to provide insight into a key aspect of a company's overall stewardship and governance and help investors understand how decisions about executive compensation are made. We believe that an overly long and complex CD&amp;A is inconsistent with that objective.</p>
3.2	<p><b>Other suggested changes to CD&amp;A</b></p> <p>One commenter believes that showing different values in the CD&amp;A will confuse the investor. A target amount should be shown using the human resources analysis for the value at the time of grant is disclosed combined with additional narrative indicating the potential minimum (zero) or maximum award. The requirement to explain the tie in of non-GAAP financial measures into the financial statements will only be useful if it is summary in nature.</p>	<p>We believe the disclosure of a single value for awards in the table is meaningful. We also believe that the CD&amp;A should include a narrative of potential minimum and maximum values if that would satisfy the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. However, we have decided against adding such a requirement because such a discussion may not be necessary in every case.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>Three commenters raise concerns regarding the requirement in the proposed form to provide information about potential compensation in different hypothetical performance scenarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The disclosure of hypothetical pay scenarios will be difficult or impossible to provide if the compensation decisions take into account factors other than one specific formula.</li> <li>• It is overly difficult and speculative to ask issuers to try to forecast future compensation levels, especially given that NEOs may change from year to year.</li> </ul> <p>Two commenters express concerns that the CD&amp;A may contain boilerplate discussions. One commenter is specifically concerned that the confidentiality provisions may facilitate “boiler plate” discussion of performance targets.</p> <p>One commenter recommends that one of the items to be discussed should be how the compensation program is linked to (i) company performance and (ii)</p>	<p>We only expect companies to discuss scenarios that are contemplated with the compensation arrangements for NEOs. We have clarified comment 1 to section 2.1 of the Draft Form by replacing the term “for the period might have been different, as well as expected compensation levels for future periods, under various performance scenarios” with “is tied to the NEO’s performance”.</p> <p>Boilerplate discussions may not provide insight into a key aspect of a company’s overall stewardship and governance and may not help investors understand how decisions about executive compensation are made. Comment 1 to section 2.1 of the Draft Form also recommends avoiding the use of boilerplate language. With respect to confidentiality provisions, companies may only exclude information if the information would seriously prejudice the company’s interests. If the company does not disclose quantitative performance targets, it must still state what percentage of an executive officer’s total compensation relates to these targets as well as the nature of the targets (i.e. the metric itself). We note that our ongoing continuous disclosure reviews generally include reviewing executive compensation disclosure. If the Draft Form is adopted, these reviews may also include scrutinizing the use of the confidentiality exemption.</p> <p>We believe that companies must disclose the link between the compensation program as a whole and company performance or share price performance in</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>share price performance, discussing both short-term and long-term elements of both pay and performance. The commenter notes that this discussion could be provided along with the performance graph, but indicates that discussion as part of the CD&amp;A could be an alternative.</p> <p>Two commenters believe that the names of comparator companies should be disclosed, along with the rationale for their inclusion.</p>	<p>their CD&amp;A if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure as set out in section 1.1 of the Draft Form. We also note that subsection 2.1(1) of the Draft Form requires companies to describe and explain all significant elements of compensation awarded to, earned by, or paid to NEOs for the most recently completed financial year. Paragraph 2.1(1)(d) of the Draft Form specifically requires companies to describe and explain why the company chose to pay each element of compensation. We believe that the link an element of executive compensation between company and share price performance must be discussed in the CD&amp;A under this paragraph.</p> <p>We believe that companies must disclose the names of comparator companies in their CD&amp;A if necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure as set out in section 1.1 of the Draft Form.</p>
3.3	<p><b>Involvement of compensation committee in CD&amp;A preparation</b></p> <p>Seven commenters believe that there should be increased compensation committee involvement in the preparation of the CD&amp;A. The following are specific comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• While some agree that it would be inappropriate to require CEO/CFO certification of the CD&amp;A, others believe we should require the CD&amp;A to approved by the compensation committee to ensure their accountability in this process.</li> <li>• Like U.S. companies, Canadian companies should be required to include a separate report of the compensation committee in the proxy materials.</li> </ul>	<p>We have not made the suggested changes. Companies are responsible for their CD&amp;A. The level of involvement of the board of directors or a compensation committee in the preparation of the company's CD&amp;A is a matter for each company to determine based on its own circumstances.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>There should be a specific requirement for the names of the compensation committee members to be disclosed, in order to make it abundantly clear who is responsible.</li> </ul> <p>One commenter is concerned that the CD&amp;A is not subject to the “fair presentation” attestation required of CEOs/CFOs under Multilateral Instrument 52-109.</p>	<p>Form 52-109F1 <i>Certification of Disclosure in Issuers’ Annual and Interim Filings</i> requires that an 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>
3.4	<p><b>Disclosure about compensation consultants</b></p> <p>Five commenters believe that the information relating to an issuer’s reliance on compensation consultants should be included in the proposed form’s CD&amp;A. These are the specific comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The CD&amp;A should include a requirement for disclosure related to compensation consultants retained by the compensation committee, identifying the firm, terms of engagement, fees paid for consulting on the plan and fees paid for consulting services provided to the board or management for other services.</li> <li>The information about compensation consultants that is currently required by s. 7(d) of Form 58-101F1 should be moved to the CD&amp;A. The commenter believes that this information is required in order for a complete assessment of the compensation decisions made by the board to occur.</li> <li>The identity and role of an independent compensation advisor would most usefully be disclosed alongside the discussion of the compensation structure</li> </ul>	<p>We agree that the compensation consultant disclosure suggested by the commenters is, in many cases, necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure under the Draft Form. However, we believe that adopting the specific requirement suggested by the commenters is unnecessary. Companies must determine whether disclosure of any work performed by compensation consultants is necessary to satisfy the requirement in subsection 2.1(1) of the Draft Form that the CD&amp;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 disclosure suggested by the commenters to satisfy this requirement, there may be some cases when subsection 2.1(1) of the Draft Form would not require this disclosure. We also believe that adopting a specific requirement is inconsistent with a principles-based approach.</p> <p>We also note that some of the disclosure suggested by the commenters is required to be disclosed under Form 58-101F1. We have declined to move those</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>resulting from that advisor's input (i.e. in the proposed form, as opposed to in Form 58-101F1 as currently is the case).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Issuers be required to disclose: <ul style="list-style-type: none"> <li>- whether a compensation consultant was retained,</li> <li>- the name of the consultant and the fee paid thereto,</li> <li>- whether the consultant had also been engaged to provide services to the management of the issuer, and any fees associated with this work, and</li> <li>- if no consultant was retained, the reasons for doing so.</li> </ul> </li> </ul>	<p>disclosure requirements into the Draft Form as suggested by the commenters at this time. We also note that there is another CSA committee planning to undertake a broad review of Regulation 58-101 and to publish their findings together with any proposed amendments for comment in 2008. We have forwarded these comments to that CSA committee.</p>
3.5	<p><b>Claw Backs</b></p> <p>One commenter believes that an issuer's policy on the "claw-back" of any previously awarded compensation based on inaccurate financial results should be specifically disclosed.</p> <p>One commenter recommends that issuers should be required to disclose the absence of policies which are deemed to be material by the proposed form. As an example, the commenter indicates that if an issuer does not have a policy on compensation claw-backs, this fact should be disclosed.</p>	<p>We believe that adopting the specific requirements suggested by the commenters is unnecessary. Companies must determine whether disclosure of a policy or the absence of a policy on "claw backs" is necessary to satisfy the requirement in subsection 2.1(1) of the Draft Form that the CD&amp;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 disclosure suggested by the commenters to satisfy this requirement, there may be some cases when subsection 2.1(1) of the Draft Form would not require this disclosure. We also believe that adopting a specific requirement is inconsistent with a principles-based approach.</p>
3.6	<p><b>Discussion of equity ownership guidelines</b></p> <p>One commenter notes that the SEC rules suggest that any issuer-imposed equity ownership guidelines for directors and officers should be disclosed in the CD&amp;A, and recommends that the proposed form suggest this as well. Another commenter similarly recommends that we require issuers to disclose equity</p>	<p>We believe that adopting the specific requirements suggested by the commenters is unnecessary. Companies must determine whether disclosure of equity ownership guidelines is necessary to satisfy the requirement in subsection 2.1(1) of the Draft Form that the CD&amp;A discusses all significant principles underlying</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	ownership guidelines (along with actual equity holdings of NEOs).	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 disclosure suggested by the commenters to satisfy this requirement, there may be some cases when subsection 2.1(1) of the Draft Form would not require this disclosure. We also believe that adopting a specific requirement is inconsistent with a principles-based approach.
<b>Section 2.1 Compensation discussion and analysis (March Notice version of Draft Form)</b>		
3.7	<p><b>Subsection 2.1(1) (March Notice version of Draft Form) (disclosure of material principles underlying policies and decisions for compensation)</b></p> <p>One commenter asks if subsection 2.1(1) should read “Discuss the material principles underlying policies <u>that were in place</u> and decisions <u>that were made with respect to compensation...</u>”</p> <p>Three commenters generally support the enumerated list of items that we require to be discussed in an issuer’s CD&amp;A, but suggest that it would be helpful to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>clarify and provide guidance regarding what is required as it appears that some of the required disclosure (such as identifying compensatory elements and how amounts are calculated) may lead to disclosure of proprietary or competitive information.</li> </ul>	<p>In response to this comment, we have changed subsection 2.1(1) of the Draft Form to read “Describe and explain all significant elements of compensation awarded to, earned by, or paid to NEOs for the most recently completed financial year.”</p> <p>We have the following responses to these comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Under subsection 2.1(4) of the Draft Form, a company may exclude target information if it means disclosing confidential information that would seriously prejudice the company’s interests. We have added a provision that to the extent that a performance target level or other factor or criteria has been publicly disclosed, a company cannot rely on this exemption. We have also added a provision that if this information is not disclosed, a company must disclose how difficult it could be for the NEO, or how likely it will be</li> </ul>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• relating to the obligation to discuss “each element of compensation,” specify that all types of awards should be described in full.</li> <li>• relating to the obligation to discuss “how each element of compensation and the company’s decisions regarding that element fit into the company’s overall compensation objectives and affect decisions regarding other elements,” include an explicit reference describing how the performance measures attached to elements of compensation relate to the overall objectives for the corporation.</li> <li>• emphasize the importance of disclosure related to qualitative performance targets.</li> </ul>	<p>for the company, to achieve the undisclosed target levels or criteria. We have not provided further clarification at this time.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We have not made the suggested changes. A fulsome description of all types of awards, a discussion of how the performance measures attached to the elements of compensation relate to the overall objectives for the corporation, and disclosure related to qualitative performance targets must each be provided if necessary to satisfy the requirement in subsection 2.1(1) of the Draft Form that the CD&amp;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.</li> </ul>
3.8	<p><b>Subsection 2.1(2) (March Notice version of Draft Form)(events occurring after financial year end)</b> One commenter believes that the first and second sentences of this section are redundant as both sentences appear to indicate that what occurred subsequent to the year end is important in understanding the compensation decisions that occurred before the year end.</p>	<p>We have deleted the first sentence in subsection 2.1(2) of the version of the Draft Form published with the March Notice.</p>
3.9	<p><b>Additional guidance and clarification</b> Ten commenters request that we provide some guidance of what is to be expected of issuers under the proposed form.</p>	<p>Under subsection 2.1(1) of the Draft Form, companies must discuss the significant principles underlying policies in place and decisions made in respect to compensation provided to NEOs for the most recently completed financial</p>

Item	Summary of comments	CSA response
		year. In addition to the items specifically enumerated in paragraphs 2.1(1)(a) through (f) of the Draft Form, companies must include in their CD&A any disclosure necessary to satisfy the objectives of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the Draft Form.
<b>Question 5: Should we require companies to provide specific information on performance targets?</b>		
3.10	<p><b>Subsection 2.1(3) (March Notice version of Draft Form)(performance targets)</b> Sixteen commenters do not support a requirement to provide specific information on performance targets. The commenters make the following specific points to support their position:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Companies will be reluctant to disclose internal performance targets as many incorporate “stretch” into the targets used for their incentive plans (i.e. the targets used to determine and calculate incentive plan awards can be higher than disclosed near mid-term targets for measures such as return on equity and earnings per share). Moreover, these stretch targets are not even disclosed to other employees within the same company.</li> <li>• Too much detail will add confusion. Shareholders may question the cost of targets set but should not be involved in setting targets.</li> <li>• Disclosure of performance targets does not provide the investor with a platform for comparability.</li> </ul> <p>Three of these sixteen commenters believe that we should only require issuers to</p>	<p>We expect only performance targets that are significant to the decisions made in respect to compensation provided to NEOs. The objective of the Draft Form is to provide information for a meaningful link between pay and performance. Consequently, if the individualized disclosure of performance targets is required to bring about clear and informative disclosure, this should occur. We believe that the inclusion of these targets, subject to the limited exemption provided for confidential information is necessary to bring about clear and informative disclosure of an issuer’s compensation policies. We make the following observations in response to these comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aggregation:</b> We believe that companies may aggregate their disclosure relating to performance targets, so long as clear disclosure is provided and the disclosure adequately summarizes the compensation provided to NEOs. If the individualized disclosure of performance targets is required to bring about clear and informative disclosure, this should occur.</li> <li>• <b>Forward looking targets:</b> In most cases, we only require companies to disclose historical information about performance targets as the disclosure in</li> </ul>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>disclose in general terms how targets are set and the level of performance achieved compared to the targets or that we should require issuers to disclose targets on an aggregate or general basis and make the following comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Companies should only be required to disclose the areas in which they set performance targets, how many targets and parameters are in each of the various areas and the overall results in each of the areas. There is some concern regarding the requirement under the proposed form to disclose any waivers or changes to specified performance targets.</li> <li>• The harm to the privacy concerns of an issuer's NEOs outweighs any benefit that could be derived from requiring disclosure of individual performance targets.</li> <li>• The requirement to disclose specific targets may indirectly result in issuers moving from shareholder-friendly performance based awards to non-performance-based awards.</li> </ul> <p>Eleven commenters support a requirement to provide specific information on performance targets. The commenters make the following specific points.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Issuers should be required to disclose in the CD&amp;A specific quantitative and qualitative performance-related targets or factors, both objective and subjective, used by the compensation committee to determine performance-based pay. The growing number of companies that have voluntarily disclosed specific hurdles for the payment of performance-based awards both in the U.S. and Canada is evidence that disclosure of performance targets does not give rise to competitive concerns. The disclosure of performance</li> </ul>	<p>the CD&amp;A is focussed on the company's most recently completed financial year. The exception to this rule is where actions were taken by the company relating to executive compensation after the end of the financial year that are relevant to understanding the disclosure relating to the last completed financial year. In this circumstance a company may need to provide disclosure about prior, current or future periods.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Competitive harm:</b> We believe that the requirement to disclose targets and the exemption from that requirement for confidential information work together in such a way that a company can provide meaningful information without providing confidential information or jeopardizing its position in the marketplace.</li> <li>• <b>Confidentiality:</b> To the extent that there is an issue of privacy it has been addressed through the company's ability to withhold information that is confidential or sensitive. We have not differentiated between those interests of companies and their individual NEOs.</li> </ul>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>criteria and targets is the single most important piece of information that verifies for investors the actual amount and type of compensation paid at a company is warranted and effective.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Requiring disclosure of specifics on all targets may result in the use of less appropriate benchmarks or larger numbers reported as “discretionary” bonus in an effort to elude disclosure, even though they were tied to performance.</li> <li>• Discussion needs to be as specific as possible to provide an understanding of which performance measures were selected and why, the specific rationale for setting the specific targets, how achievement stacked up against the targets, and how discretion was used in the final awards.</li> <li>• One commenter supports scenario testing, and believes that this disclosure will give investors some indication of how pay is linked to short and long term performance criteria.</li> </ul> <p>Three commenters conditionally support the performance target requirement. They make the following comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure of targets should relate to an objective test regarding information that is public, such as total shareholder return. If non-public or subjective tests are involved, the disclosure of specific targets could be harmful to the issuer’s competitive position.</li> <li>• Reporting on performance should be relative to their targets, but not necessarily through disclosure of actual performance targets. However, if we were to introduce the requirement to disclose specific performance targets,</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>the commenter believes it should be mandatory for all issuers and there would need to be very specific guidelines for disclosure.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The requirement to disclose specific information on performance targets might have unintended consequences.</li> <li>• Requiring disclosure of actual performance targets in advance of the end of the performance period may raise "forecasting" concerns and prevent companies from setting "stretch" targets. If required to disclose all industry-specific targets and measures that are used, issuers may choose to revert to so-called "plain-vanilla" measures such as earnings per share. While this might satisfy investors who must know all of the details, this may ultimately lead to "one-size-fits-all" incentive plans that are poorly aligned with each company's unique business strategy. If this were to happen, it would be an unfortunate step backwards in executive compensation practices.</li> </ul>	
3.11	<p><b>Subsection 2.1(3) (March Notice version of Draft Form) (competitive harm exemption)</b> Six commenters believe that the competitive harm exemption is not required and provide the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A company can work with a compensation consultant to establish appropriate performance targets that do not in any way compromise the competitiveness of the business if they are not publicly disclosed.</li> <li>• As current year performance targets are historical at the time of disclosure in the proxy circular, no competitive issues arise from their disclosure.</li> </ul>	<p>We have changed the competitive harm exemption in subsection 2.1(3) of the version of the Draft Form published with the March Notice to harmonize it with the language in Part 12 of Regulation 51-102 in respect of the omission or redaction of material contracts. Subsection 2.1(4) of the Draft Form now provides an exemption for disclosure of target levels that would seriously prejudice the company's interests. We believe that this exemption strikes an appropriate balance between the interests of companies and investors. The exemption only applies to target levels concerning specific quantitative or qualitative performance related factors or criteria that would seriously prejudice the company's interests. Thus, even if the disclosure of a target level itself may</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The proposed competitive harm exemption is very similar to that used by the SEC, which has led to insufficient disclosure of targets.</li> </ul> <p>Thirteen commenters believe that the disclosure of performance targets can result in competitive harm to a company. These are the specific comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibility should be maintained so that target information may be excluded if it means disclosing confidential information that would result in competitive harm to the company.</li> <li>• Performance targets are data that are important to a company's competitive advantage.</li> <li>• Disclosure of specific information on performance targets will materially adversely affect an issuer's ability to keep competitive information confidential.</li> <li>• Not support the disclosure of all performance targets due to the concern of revealing competitive information, even "after the fact". Additionally, the commenter does not support the disclosure of performance targets used to evaluate the individual performance of each individual NEO.</li> </ul>	<p>seriously prejudice the company's interests in a particular case, disclosure of the metric itself would typically not.</p> <p>We have also added a provision that this exemption does not apply if a performance target level or other factor or criteria has been publicly disclosed.</p> <p>We have also added a provision that, if a company does not disclose specific target levels or criteria, the company must state how difficult it could be for the NEO, or how likely it will be for the company, to achieve the undisclosed target levels or criteria.</p> <p>Companies should also be prepared to explain any decision to omit target information on the basis that it would seriously prejudice their interests. This may be raised as a comment in the context of a continuous disclosure review.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
3.12	<p><b>Subsection 2.1(3) (March Notice version of Draft Form) (what should an issuer disclose when it relies on the competitive harm exemption?)</b></p> <p>Nine commenters suggest that even if we retain a competitive harm exemption, we should require some alternative disclosure. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Companies should be required to disclose the percentage of an executive's total compensation that relates to any performance target that is withheld in reliance on some form of a competitive harm exemption.</li> <li>• Even if specific target levels are excluded, the company must provide enough explanation so that a user can grasp the factors that define "performance".</li> <li>• An alternative to eliminating the exemption is to provide additional guidance to issuers to avoid over-reliance on the exemption.</li> <li>• If a company cannot provide the specific quantitative thresholds for reasons related to competitive harm, it should at least name the metrics used.</li> <li>• Issuers relying on the competitive harm exemption should be permitted to merely disclose that there are business-specific criteria attached to awards and, in general terms, what those criteria are.</li> <li>• Issuers relying on the competitive harm exemption should at least disclose the percentage of an NEO's compensation that is subject to an undisclosed performance target.</li> <li>• An alternative to requiring the disclosure of performance target information</li> </ul>	<p>The confidentiality exemption in subsection 2.1(4) of the Draft Form allows a company to not disclose target levels that would seriously prejudice the company's interests. Other related information, however, must be disclosed. For example, even if disclosure of a target level itself would seriously prejudice the company's interests in a particular case, the metric itself must be disclosed.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>on a year-to-year basis is requiring after-the-fact disclosure of performance targets so that shareholders can assess the adequacy of links that issuers say exist between pay and performance.</p>	
<p><b>3.13</b></p>	<p><b>Forward looking information</b> Six commenters believe that any requirement to disclose forward looking information regarding performance targets is inappropriate. The commenters raised the following specific points:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• While there should be a requirement to report actual achievement against completed targets, there should be no requirement to disclose forward targets.</li> <li>• There may be potential adverse effects of having to disclose confidential forward-looking information.</li> <li>• If forward-looking targets are required to be disclosed, issuers may choose to not establish plans based on performance criteria.</li> <li>• Suggest distinguishing between current and forward-looking performance criteria disclosure.</li> </ul>	<p>The requirement under subsection 2.1(4) of the Draft Form to disclose performance targets relates to compensation awarded to, earned by, or paid to NEOs in the most recently completed financial year. In most cases, this compensation will have been awarded, earned or paid for the achievement of performance targets in the most recently completed financial year but there may be limited cases where reported compensation is subject to the achievement of performance targets in future periods. In these limited cases, there is a requirement to disclose forward-looking performance targets but not if it would seriously prejudice the company's interests.</p>
<p><b>3.14</b></p>	<p><b>Subsection 2.1(4) (March Notice version of Draft Form)(duplication between Regulation 58-101 and the Draft Form)</b> Three commenters believe corporate governance rules should interact directly with the new form. These are their specific comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• An issuer should be able to satisfy the requirement to disclose board</li> </ul>	<p>We acknowledge that there may be some overlap between the disclosure required under the corporate governance rules and the Draft Form. However, we have decided against providing explicit exemptions from such overlapping requirements. Though the required disclosure may appear to be the same, each</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>processes for determining compensation in Form 58-101F1 or F2 by complying with the requirements of the proposed form.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Issuers should be required to disclose the oversight of the compensation-setting process, including the composition of the compensation committee, its mandate, independence and use of consultants, even if there is potential overlap with Regulation 58-101, as this disclosure is beneficial.</li> <li>• The corporate governance rules need to be cross-referenced into F6.</li> <li>• The CD&amp;A is missing any sort of requirement for an issuer to establish a compensation committee and that there is no defined concept of “compensation literacy”. The requirements associated with compensation lag behind that of requirements associated with audit committees.</li> </ul>	<p>requirement is satisfying different objectives, and so differences in the disclosure may be necessary.</p>
<b>Section 2.2 Performance Graph</b>		
<b>Question 6: Will moving the performance graph to the CD&amp;A and requiring an analysis of the link between performance of the company's stock and executive compensation provide meaningful disclosure?</b>		
3.15	<p><b>Section 2.2 Performance Graph (March Notice version of Draft Form)</b> Six commenters do not support moving the performance graph to the CD&amp;A. One of these commenters suggests that an alternative proposal is to leave the graph where it is but require a comment in the CD&amp;A comparing remuneration to stock price performance.</p> <p>Thirteen agree that it would be meaningful to require an analysis of the link</p>	<p>We have kept the performance graph in the CD&amp;A because companies must discuss significant principles underlying compensation decisions in their CD&amp;A. We believe that the link between the performance of the company’s share price and executive compensation reported under the Draft Form over a five-year period is meaningful in most cases.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>between the performance of the company's stock and executive compensation. One commenter provides the following explanation for its views:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The link between pay and performance is valuable if tracked over an extended period such as five years or more.</li> </ul> <p>Three of these thirteen commenters raise concerns about specific points relating to the graph and the metrics used in the graph:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Discussion of trends will increase the usefulness of the graph.</li> <li>• The graph should also include performance against the company's peers along with a narrative discussion of the actual peer group.</li> </ul> <p>Four commenters do not support a comparison between the trend in share performance to the trend in total compensation to executives. Eighteen commenters believe that there are factors other than share price performance that should be discussed as a good measure of performance. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• There are many compensation elements not tied to share price performance such as salary and pension values.</li> <li>• Narrative disclosure based on one measure, such as TSR, would be misleading and insufficient.</li> <li>• Moving the share performance graph to the CD&amp;A and requiring the comparison to executive compensation gives too much prominence to one</li> </ul>	<p>Though we have decided not to impose a requirement to do so, we have added comment 1 to section 2.2 of the Draft Form to clarify that a company may also include other relevant performance measures in its CD&amp;A. If the company also believes that such other relevant measures of performances are more meaningful than the link with share price, the company may also explain why.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>measure of success that will have widely varying relevance to companies based on how well established they are and where they are in their current growth cycle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The performance graph should not be moved to the CD&amp;A. The existing practice of requiring the graph under “Report of Executive Compensation” is appropriate. If additional commentary is necessary, it should be in narrative form and should discuss the links between a number of short-term and long-term components of the company’s performance, of which share price is one aspect.</li> <li>• Moving the graph to the CDA or anywhere in the compensation section would suggest that the performance of the company’s stock compared to the stock market does not have any meaning broader than in reference to remuneration and that the primary factor in measuring executive’s remuneration can only be the stock performance.</li> <li>• Share price may be sensitive to factors unrelated to corporate performance, e.g. interest rates or currency fluctuations.</li> <li>• While it is important to align pay and performance, recent stock price performance is only one measure and is affected by factors that are unrelated to a company’s overall performance.</li> </ul>	
3.16	<p><b>Section 2.2 (March Notice version of Draft Form)(which issuers must prepare a performance graph)</b> Two commenters request that we clarify which issuers must include a performance graph in their CD&amp;A. Specifically:</p>	<p>In response to these comments, we added subparagraphs 2.2(a)(ii) and (iii) of the Draft Form to clarify that: (a) a company, including any predecessor company,</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We should clarify that a performance graph is not required unless the issuer has been a reporting issuer for more than one full calendar year.</li> <li>• We should clarify whether a “debt-only” issuer must prepare a performance chart.</li> </ul> <p>The comparison should be limited to the CEO’s compensation.</p>	<p>that has not been a reporting issuer in a jurisdiction in Canada for at least 12 calendar months before the date of the Draft Form; or (b) a company that has distributed only debt securities to the public, is not required to provide a performance graph:</p>
3.17	<p><b>Section 2.2 (March Notice version of Draft Form)(including additional factors)</b></p> <p>Nine commenters believe that additional disclosure is needed. Five of these nine suggest including additional or substituted factors against which executive compensation could be compared. Specifically, they believe that we should require issuers to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Include a comparison of the total cumulative return of an index of the issuer’s peer companies in this performance graph.</li> <li>• Show how executive compensation relates to issuer, division and individual performance.</li> <li>• Use the metric in the performance graph that the company predominantly uses in awarding compensation.</li> <li>• Use the metric that is sector- or geography- based.</li> </ul>	<p>We have decided not to require the disclosure of additional or substituted factors in the performance graph because such factors may not be useful in every case. If the company also believes that such other relevant measures of performances are more meaningful than the link with share price, we believe that the company <u>should</u> disclose these other measures and explain why they are more relevant. If such other relevant measures of performance are necessary to provide insight into a key aspect of a company’s overall stewardship and governance or help investors understand how decisions about executive compensation are made, we believe the company <u>must</u> provide such disclosure.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>Four of these nine commenters recommend that additional disclosure accompany the stock performance graph in order to enhance its usefulness. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The requirement for providing a link between performance and compensation should go beyond the placement of the stock performance graph and include specifics such as how actual compensation was linked with the issuer's performance and if the compensation is linked to factors other than TSR, then the issuer should be required to include a discussion of such performance measures.</li> <li>• The CD&amp;A should contain a more complete discussion of the other elements or measures of performance used by the compensation committee and how these various performance measures are linked to all elements of pay over both the short and long term.</li> <li>• To the extent that recent stock performance influences these policies and decisions, an issuer should discuss this relationship in the context of other factors that influence compensation decisions.</li> <li>• It should be clarified that where there is no relationship between pay and performance, issuers should be able to state that they do not believe there is a relationship.</li> </ul> <p>One commenter believes an analysis based on 5 years may not be appropriate for all compensation e.g. stock options with a 10-year life-term.</p>	



Item	Summary of comments	CSA response
<i>Commentary</i>		
3.18	<p>One commenter notes that the Commentary currently found after Section 2.3 appears to only relate to Section 2.1, and that if this is the case it should be inserted directly after Section 2.1. The commenter also notes that the first bullet under part (iii) of the Commentary refers to “amounts disclosed for the current year” and assumes that this should mean “amounts disclosed for the most recently completed financial year.”</p> <p>Additionally, reference is made to “future periods” and it is assumed that this should mean “current or future periods.”</p> <p>One commenter believes that the discussion of why certain companies were excluded from the peer group sample does not add value. Any discussion should focus on why companies were added and why the peer group actually selected was chosen.</p>	<p>We have made the suggested changes.</p> <p>Our reference to future periods is intended to be in contrast to the most recently completed financial year and would therefore include the current period. We believe this is clear and have not made the suggested change.</p> <p>In response to this comment, we added subsection 2.1(3) of the Draft Form.</p>
3.19	<p><b>Requirement for narrative disclosure</b></p> <p>One commenter is concerned that requiring narrative disclosure under various sections is unduly repetitive, confusing and inefficient. The commenter recommends that all narrative disclosure requirements be consolidated into one section or in the alternative that we closely review all sections discussing narrative disclosure to remove any overlapping requirements.</p> <p>One commenter requests clarification as to how the narrative disclosure required</p>	<p>The purpose of the CD&amp;A is to provide a narrative overview at the beginning of the Draft Form that will put into perspective the disclosure that follows. Additional narrative is still needed in other parts of the Draft Form as it covers a range of discrete topics.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	under section 2.3 of the proposed form differs from that required under CD&A.	Section 2.3 of the Draft Form only requires companies to discuss the process they use to grant options. The CD&A is intended to discuss the overall significant policies underlying compensation decisions.
3.20	<p><b>Commentary (iii) to Item 2 (March Notice version of Draft Form) (benchmarking)</b></p> <p>Disclosure of benchmarking data used in determining compensation, including the peer group used and how companies were included or excluded is a concern. Fear is expressed that this could lead to a considerable competitive disadvantage. The commenter suggests that disclosure be required to indicate whether benchmarking is done and on what basis companies are included or excluded in the benchmark, without divulging the specific companies used.</p> <p>Where benchmarking is obtained through a confidential survey or exercise, it should be able to be excluded in order to ensure that these surveys and exercises continue to take place.</p>	We have not made the suggested change. We believe that disclosure of benchmarking data generally would not seriously prejudice the company's interests and should be disclosed.
<b>ITEM 3 – SUMMARY COMPENSATION TABLE</b>		
<b>Question 3: Should information be provided for up to five people individually, or should the information be provided separately for the CEO and CFO, then on an aggregate basis for the remaining three named executive officers?</b>		
4.1	<p><b>Individual basis</b></p> <p>Twenty-one commenters believe that information should be provided for the top five executives individually. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• It would reduce the quality of disclosure if information is provided on an</li> </ul>	We agree with these comments and believe that individualized disclosure for each NEO provides the most meaningful disclosure of compensation policies and decisions.

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>aggregate basis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aggregating information would be confusing and would decrease transparency.</li> </ul>	
4.2	<p><b>Aggregate basis</b> Three commenters do not believe that information should be provided for the top five executives individually as they believe that information should be provided for NEOs on an aggregate basis other than the CEO and CFO. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The list of top five executive positions varies greatly such that comparison across even the same business or industry sector does not exist due to the particular nature of each issuer's business operations. Accordingly, aggregation of the remaining three will not detract from the comparability of issuer compensation practices.</li> <li>• Investors are principally interested in CEO compensation, and accordingly aggregation could strike a balance between the desire to disclose the compensation applicable to the senior executive team while better protecting the privacy interests of such executives.</li> <li>• Investors are interested in executive totals.</li> </ul>	We decided against requiring disclosure of the information on an aggregate basis because we believe aggregating information would reduce the quality of disclosure and would decrease transparency.
4.3	<p><b>Other matters</b> One commenter believes there should be clarification that a non-executive chair is not considered an officer simply because the by-laws state that the position of Chairman of the Board is an officer position.</p>	Companies must provide compensation disclosure for any individual who is an executive officer, as defined in section 1.1 of Regulation 51-102, and who is otherwise an NEO, as defined in the Draft Form. The definition of "executive officer" in section 1.1 of Regulation 51-102 includes an individual who is a chair

Item	Summary of comments	CSA response
		or vice-chair of the company.
<p><b>Question 7: Should the summary compensation table continue to require companies to disclose compensation for each of the company's last three fiscal years, or is a shorter period sufficient?</b></p>		
4.4	<p><b>Section 3.1 (March Notice version of Draft Form)(number of years of disclosure)</b></p> <p>Three commenters suggest that we limit the disclosure of NEO compensation in the SCT to two years as it is consistent with the reporting of other financial information in annual disclosure documents.</p> <p>Eighteen commenters believe that the SCT should show three years of NEO compensation.</p> <p>Three commenters believe that a five year period would be more appropriate than a three year period because it would be consistent with the period disclosed in the CD&amp;A. Specifically, the disclosure in the SCT would be consistent with:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The five-year performance graph and would be a more useful tool to enable this pay-for-performance assessment.</li> <li>• The CD&amp;A discussion of the five year trend in NEO compensation.</li> <li>• The CD&amp;A discussion of pay vs. shareholder return over a minimum five year period.</li> </ul>	<p>We have not made the suggested change. We believe that requiring three years of disclosure is sufficient to provide a clear display of any trends in compensation policies, and that this length of time is not unduly onerous for companies.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
4.5	<p><b>Section 3.1 (March Notice version of Draft Form)(need to phase in implementation)</b></p> <p>Twenty-three commenters believe that the rule should include a transition period. In general, the commenters support a phased implementation over a three year period. Of the twenty-three, thirteen commenters have the following specific comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarify if the disclosure requirements will be phased in over a three-year period.</li> <li>• Clarify the introductory sentence to section 3.1 as it is not clear whether issuers must disclose three years of compensation for every individual who has served as an NEO for any portion of those past three fiscal years or whether issuers are required to disclose compensation only for those periods over the past three years in which an individual qualified as an NEO.</li> <li>• Phasing in over three years will significantly ease the burden of compliance by small and mid-sized issuers in calculating the value of LTI awards and pension liabilities associated with previous years.</li> <li>• For the full three years of disclosure that is required in the SCT for a company's first filing for financial years ending on or after December 31, 2007, if the disclosure requirements are not phased in over a three-year transition period, it may raise issues for companies where an accounting expense was not recorded for certain equity awards granted prior to the requirement to expense equity awards.</li> <li>• There should be a transition period so that issuers do not need to restate</li> </ul>	<p>We have added a transition provision to subsection 3.1(1) of the Draft Form. SCT disclosure will be phased in over a three year period. We believe that this addresses any concerns related to the lack of adequate records for previous years and retroactive application.</p> <p>The disclosure for NEOs is limited to the individuals identified as NEOs for the most recently completed financial year and three years of disclosure is required for those individuals. To clarify this requirement, subsection 3.1(1) of the Draft Form now provides that “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”.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>compensation previously disclosed in accordance with old form requirements. Such a transition rule exists under the SEC rule. Under the SEC approach in the first year, only one year of compensation data would be provided, in the second year, two years etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• One commenter is concerned with the retroactive application of the new rules.</li> </ul>	
<b>Section 3.1 Summary Compensation Table (March Notice version of Draft Form)</b>		
4.6	<p><b>Section 3.1 (March Notice version of Draft Form)(treatment of transition years)</b>            One commenter suggests that provision needs to be made for situations where the most recently completed financial year is a transition year and that transition year is less than a designated number of months in length. The commenter believes that we should consider adding a provision that “where a financial year is less than nine months in length, disclosure for a fourth completed financial year must be provided.”</p>	<p>We have not made the suggested change. We do not believe that an additional year of disclosure is required where a transition year has occurred. The existence of a transition year for accounting purposes will be a one-time occurrence, and the adverse effect of not requiring a fourth year of disclosure will not generally be significant. However, if disclosure for additional financial years is necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure as set out in section 1.1 of the Draft Form, we believe companies must provide that disclosure.</p>
4.7	<p><b>Subsection 3.1(1) (March Notice version of Draft Form)(salary or bonus)</b>            One commenter recommends that the words “earned during the year” be revised to read “earned during, for or in respect of” the year.</p>	<p>We have not made the suggested change. We believe that this subsection indicates that companies are expected to include the amount for the year in which it was earned even if the amount wasn’t determined or paid during that period.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	Two commenters express concerns relating to the valuation and disclosure relating to stocks, options or other forms of non-cash compensation that is received in lieu of a salary or bonus. One of the commenters recommends that we replace the phrase “receipt of any form of non-cash compensation instead of salary or bonus” in Subsection 3.1(1)(ii) with the phrase “substitution of any form of non-cash compensation for salary or bonus.” The commenter notes that the term “receipt” could be read to preclude the use of accrual accounting.	The requirement is to disclose amounts earned rather than received. To clarify this requirement, we changed paragraph 3.1(2)(b) of the Draft Form from “instead of salary or bonus” to “substituted for salary or other compensation earned”.
4.8	<p><b>Subsections 3.1(2) &amp; (3) (March Notice version of Draft Form)(stock and option awards)</b></p> <p>One commenter believes that there are instances where stock and option awards will not be recognized in the same year as the performance to which they relate. The commenter suggests that footnoting may be required explaining what year’s performance the award is in recognition of.</p>	We have not made the suggested change. Under subsection 3.1(3) of the Draft Form, companies must use grant date fair value to reflect the value of awards. Therefore, this issue is no longer a concern.
4.9	<p><b>Subsection 3.1(4) (March Notice version of Draft Form)(disclosure of forfeitures)</b></p> <p>One commenter requests that we clarify for which individuals it is necessary to provide disclosure of forfeitures. The commenter presumes that this section applies to NEOs as set forth in the SCT.</p> <p>One commenter suggests that for the purposes of disclosing stock and option awards we disregard the estimate of forfeitures related to service-based vesting conditions.</p>	We have deleted this requirement. Under subsection 3.1(3) of the Draft Form, companies must use grant date fair value to reflect the value of awards. Therefore, this issue is no longer a concern.
4.10	<p><b>Subsection 3.1(5) (March Notice version of Draft Form)(non-equity plan compensation)</b></p> <p>One commenter requests that we clarify the meaning of “earnings on any</p>	The two references are not duplicative. The first reference to earnings in

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>outstanding awards”. This appears to refer to items already captured by column (i) of the SCT. It is unclear whether this phrase was designed to relate to situations where criteria have now been met with respect to prior year’s awards.</p>	<p>subsection 3.1(5) of the version of the Draft Form published with the March Notice was meant to capture any earnings on non-equity incentive plan awards or bonus amounts. The second reference in paragraph 3.1(7)(vi) of the version of the Draft Form published with the March Notice relates to earnings on outstanding equity awards that were not factored into the grant date fair value of these awards. The phrase does not relate to situations where criteria have now been met with respect to prior years awards.</p>
4.11	<p><b>Subsection 3.1(5)(i) and (ii) (March Notice version of Draft Form)(amounts earned)</b></p> <p>Two commenters believe that we should clarify the meaning of “amounts earned” in item 3.1(5). For example, does it relate only to amounts that have no risk of forfeiture. One commenter suggests replacing the word “earned” with “unconditionally earned” in item 3.1(5).</p> <p>One commenter disagrees with the requirement imposed by Subsection 3.1 (5)(i) as this appears to require the quantification and description of incentives that have already been quantified in the table and should be described in the CD&amp;A or elsewhere. The commenter proposes the following changes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Add the word “earned” to the table heading.</li> <li>• Retain the lead-in wording of Section 3.1 Part 5, but delete sub (i) and sub (ii) of Part 5.</li> <li>• Delete the last sentence of Section 3.1 Part 1(ii).</li> <li>• Add into Section 3.1 Part 5: “The period in which the expense is recorded,</li> </ul>	<p>Paragraphs 3.1(5)(i) and (ii) of the version of the Draft Form published with the March Notice have been moved to paragraphs 3.1(8)(a) and (b) of the Draft Form. We have not changed “earned” to “unconditionally earned” in subsection 3.1(8) of the Draft Form. Conditional grants under non-equity incentive plans and all earnings on any outstanding awards and bonus amounts for services performed during the covered financial year must be disclosed in column (f) of the SCT.</p> <p>In response to these comments, we changed the order of paragraphs 3.1(8)(a) and (b) of the Draft Form and, in paragraph 3.1(2)(b) of the Draft Form, we replaced “instead of salary or bonus” with “substituted for salary or other compensation earned”. We have not made the deletions suggested by the commenter nor have we added the suggested language to paragraphs 3.1(8)(a) and (b) of the Draft Form because we do not believe these paragraphs are repetitive. Also, we have not added the suggested language to subsection 3.1(8) of the Draft Form because the suggested clarification merely restates a consequence of the requirement and is unnecessary.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	potentially as an estimate, may be different to the period in which the award is ultimately confirmed, granted and therefore reported.	
4.12	<p><b>Subsection 3.1(6) (March Notice version of Draft Form)(change in pension value)</b></p> <p>One commenter recommends that the words “each plan” in the final paragraph be replaced with the words “all plans” in order to be consistent with the opening paragraph of that same point.</p> <p>One commenter noted that if the change in pension value column is not adjusted to include only compensatory changes to a defined benefit plan, negative changes in pension value should still be included in the SCT (and not merely in a footnote). A negative value in effect indicates that defined benefit compensation values in previous years were overstated, and this should be reflected with a negative value.</p>	<p>In subsection 3.1(9) of the Draft Form, we replaced “each plan” with “all plans”. Column (g) of the SCT includes only compensatory amounts. Therefore, there will not be any negative amounts.</p>
4.13	<p><b>Subsection 3.1(7)(iii) (March Notice version of Draft Form)(all other compensation, Termination)</b></p> <p>One commenter requests that we clarify the meaning of the term “a change that materially affects control,” and requests that we provide examples. Additionally, the commenter suggests that we change the sentence to read “a change that materially affects control <u>of the issuer.</u>”</p>	<p>In response to this comment, we changed paragraph 3.1(10)(d) of the Draft Form to reference the termination and change of control scenarios listed in section 6.1 of the Draft Form.</p>
4.14	<p><b>Subsection 3.1(7)(v) (March Notice version of Draft Form)(estate as beneficiary)</b></p> <p>One commenter suggests that Point 7(v) of Section 3.1 be reworded so as to read “the dollar value of any insurance premiums paid by, or on behalf of, the company during the fiscal year for personal insurance for an NEO <u>where the estate of the</u></p>	<p>We made the suggested change to paragraph 3.1(10)(e) of the Draft Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<u>NEO is the beneficiary.</u>	
4.15	<p><b>Subsection 3.1(7)(vi) (March Notice version of Draft Form)(all other compensation, Dividends or other earnings)</b>            One commenter suggests including the words “or unless reported as earnings under any other column” in order to avoid any confusion with the opening wording in Subsection 3.1(5).</p>	<p>We have not made the suggested change. Subsection 3.1(10) of the Draft Form states that the disclosure is required for items that cannot be properly reported in columns (c) through (g) of the SCT.</p>
4.16	<p><b>Subsection 3.1(7)(viii) (March Notice version of Draft Form)(all other compensation, above-market or preferential earnings)</b>            One commenter is concerned about including compensation amounts in the Summary Compensation Table related to deferred compensation plans based on mutual fund or market index returns since it is possible to have negative returns in down-market years and the sponsoring company does not have control over the amount of earnings derived by the participant.. However, the commenter believes that to the extent that the sponsoring company credits above-market earnings to deferred compensation accounts, the above-market portion should be treated as compensation. Another commenter similarly commented that above market earnings on non-registered deferred compensation should be reported as all other compensation.</p> <p>One commenter recommends that we replace the term “nonqualified” in Subsection 3.1(7)(viii) with the term “non-registered,” in order to be consistent with Income Tax Act terminology.</p>	<p>The requirement captures only above-market earnings on deferred compensation plans and we believe that these should be disclosed regardless of whether the earnings are based on an index or calculated in another manner.</p> <p>We have removed the reference to “non-qualified” as part of our revisions to the Pension section. Therefore, this issue is no longer a concern.</p>
4.17	<p><b>Subsection 3.1(8) (March Notice version of Draft Form)(total compensation)</b>            One commenter believes that the total compensation figure does not allow for “apples to apples” comparison. The commenter believes that the only way this</p>	<p>We believe that providing one number for total compensation provides</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	can be accomplished is to include base pay, bonus and stock awards only. Further to this, the commenter recommends splitting the summary compensation table into two tables, with one relating to total compensation actually earned and another relating to total compensation potential.	meaningful and beneficial disclosure of a company's compensation policies and provides readers with an informative figure for each NEO.
4.18	<p><b>Compensation for directors who are also NEOs</b></p> <p>One commenter requests that we clarify in which column to disclose amounts received by an officer as consideration for their duties as a director. Specifically, the commenter would like to know whether these amounts should be included under "Salary" or "Other Compensation."</p>	The director compensation table required by subsection 7.1(1) is substantially similar to the SCT except that column (b) ("Fees earned") replaces columns (c) ("Salary") and (f) ("Non-equity incentive plan compensation") of the SCT. Consequently the types of compensation paid to directors would be disclosed in the director compensation table or in the SCT in the same columns except that compensation that would be included in column (b) of the director compensation table would be included in column (c) of the SCT with explanatory footnotes.
<p><b>Question 8: Do you agree with the way bonuses and non-equity incentive plans will be disclosed in the summary compensation table?</b></p>		
4.19	<p><b>Bonuses</b></p> <p>Eight commenters agree with the way bonuses and non-equity incentive plans will be disclosed in the SCT. Three commenters make the following additional comments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Replace the term "bonus" with the term "discretionary cash amounts".</li> <li>• Creating a column for non-equity incentive plan compensation highlights that "bonuses" of NEOs should be tied to performance and based on performance goals.</li> </ul>	<p>In light of these comments, we have decided that the distinction between bonuses and non-equity incentive plans could lead to potentially misleading or confusing disclosure. Accordingly, we have removed column (d) of the SCT from the version of the Draft Form published with the March Notice. All non-equity incentive plan compensation, including bonuses, must be disclosed in column (f) of the SCT.</p> <p>This is the case whether the <u>amount</u> of non-equity incentive plan compensation was determined in accordance with a predetermined formula, or was a purely discretionary decision made by an issuer. Note that compensation that is</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarify what types of compensation will now go into the Bonus column.</li> </ul> <p>Thirteen commenters disagree with the way bonuses will be disclosed in the SCT. The commenters make the following specific recommendations.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The terms "bonus" and "incentive plan" should be more clearly defined as the definition is inconsistent with how many companies currently view bonuses. Possible options are to replace the term "bonus" with the term "discretionary payments" or replace the term "bonus" with the term "discretionary awards" and "non-equity incentive category" to "non-discretionary awards".</li> <li>• The proposed definition of bonus moves away from the generally accepted definition of the term bonus as understood in the marketplace. Use the Bonus column to represent the value of annual incentive provided to each NEO based on the past year's performance, in the same manner as has been used by Canadian issuers in the past. Any additional discretionary bonus payments are much less frequent and should be included and footnoted under the All Other Compensation column.</li> <li>• The proposed changes to the Bonus column in the SCT will lead to less disclosure under this heading which may lead to some confusion and/or inconsistency in the determination of who to report if the threshold is based solely on salary and bonus.</li> <li>• In many cases, the Bonus column may be eliminated as very few compensation payments will be truly discretionary and not based in some manner on pre-approved metrics.</li> </ul>	<p>discretionary in <u>amount</u> may otherwise be within the definition of "incentive plan". For example, an arrangement, under which a company establishes an annual bonus pool but the <u>amount</u> paid to an individual NEO out of the pool is discretionary, is an incentive plan under the Draft Form if NEOs generally expect to be paid a share of that bonus pool. Accordingly, annual payments out of that bonus pool must be disclosed as "non-equity incentive plan compensation" from an "annual incentive plan" under column (f1) of the SCT. Only payments of a <u>nature</u> (and not just of an <u>amount</u>) that are truly unexpected (akin to a windfall) would be reported as "all other compensation" under column (h) of the SCT.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The term "non-equity incentive plan" is defined only in the negative as "an incentive plan or portion of an incentive plan that is not an equity incentive plan." The term "equity incentive plan" is defined as "an incentive plan or portion of an incentive plan under which awards are granted that fall within the scope of Section 3870 of the [CICA] Handbook." Incentive plans should include plan-based awards and should be distinguished from discretionary awards, which are not plan-based awards.</li> <li>• The proposed rules should clarify what constitutes discretion. By basing the distinction between bonus and non-equity incentive plan on whether or not the payment is "discretionary," it is necessary for a company to understand exactly what is meant by "discretion". This issue would arise frequently given that most incentive plans have a discretionary aspect to them and few plans are based strictly on a formula. For example, it is unclear if a board's decision to reduce an executive's incentive payment that would otherwise be determined according to a formula would make the payment "discretionary". Many incentives may be based not only upon performance thresholds communicated in advance, but may also contain elements of discretion.</li> <li>• The CSA should provide guidance as to whether both "guaranteed" incentive compensation and discretionary cash awards should appear in the Bonus column, in accordance with the SEC rules. If this were true, the definition of "bonus" should include such guarantees, otherwise it appears that these guaranteed incentives would then fall under "All Other Compensation."</li> <li>• The proposed form will result in the combination of annual and medium-term non-equity incentives (other than those that are purely discretionary) into one column.</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continue using a single Bonus column and include all annual or short term non-equity awards in the same column, including discretionary amounts. One of the commenters recommends that the Non-Equity Incentive Plan column would then be renamed “Multi-Year Non-Equity Incentive Plans” and would be used to show the intended grant date fair value of any multi-year cash award based on pre-determined objectives, payable in future years. This would then result in multi-year cash incentive plans being treated in the same way as stock-based plans for the purposes of valuing compensation earned by an NEO in a given year.</li> <li>• Annual incentives should continue to be reported separately from other cash incentives with terms longer than one year.</li> <li>• Differentiating between awards based on the level of discretionary judgment applied may not be meaningful to the average securities reader.</li> <li>• Split the Bonus column into two columns and require issuers to disclose bonus awards that are tied to predetermined performance goals separately from those that are discretionary.</li> <li>• Long-term cash awards are not included in the SCT (until earned, at which time they would be disclosed in the Non-Equity Incentive Plan Compensation column as currently proposed), and would only appear at the date of award. There should not be a difference in treatment of this and equity awards and recommend that the award of such grants be displayed in the SCT.</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>Of these thirteen commenters who disagree with the way bonuses are disclosed, eight believe the Bonus column should be divided into current year and multi-year:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Provide separate columns for reporting annual incentive payouts and non-annual non-equity incentive plans.</li> <li>• Annual incentives are shown in the Bonus column and long-term equity and non-equity incentives should be separately disclosed under long-term compensation.</li> <li>• Replace the Bonus column with other columns such as short/mid-term compensation awards, other annual compensation, long-term compensation awards and LTIP payouts.</li> <li>• Suggests another alternative is for the non-equity compensation column to be divided into annual awards and long-term awards.</li> <li>• Investors are primarily interested in seeing an annual incentive compensation figure reported separately from long term cash compensation. The commenter recommends that discretionary or guaranteed payments of a long-term nature could be disclosed by footnotes in a separate table or alternatively in the “All Other Compensation” column.</li> </ul> <p>Of the thirteen commenters, three commenters suggest that information be provided in a footnote instead of in the main table and provide the following specific comments.</p>	<p>We have further divided non-equity incentive plan compensation into column (f1) of the SCT in respect of annual incentive plans and column (f2) of the SCT in respect of long-term incentive plans. Paragraph 3.1(8)(e) of the Draft Form provides column (f1) includes annual non-equity incentive plan compensation, such as bonuses and discretionary amounts, and column (f2) includes all non-equity incentive plan compensation related to a period longer than one year.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• It would be sufficient to identify in a footnote the portion of the bonus that was not based on pre-determined performance criteria.</li> <li>• It is rare that a purely formulaic approach is taken, which is implied by the wording in s. 3.1.1(iii) that non-equity incentive plan awards are “based on pre-determined performance criteria that were communicated to an NEO”. The commenter recommends discretionary and/or guaranteed payments be disclosed by footnotes or in a special table.</li> <li>• The Bonus column is now limited to gratuitous payments and windfall payments. If this is not the intended result, then clarification is needed. The commenter recommends the CSA consider amalgamating as “non-equity incentive plan and bonus” and requiring footnote disclosure as to the portion of the amount that relates solely to bonus.</li> </ul> <p>One commenter suggests the column after salary should include only incentives that are ultimately “cash-based” so that the other category includes only “stock-based” incentive awards.</p>	<p>We have decided not to specifically require the footnote disclosure suggested by the commenters. If necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the Draft Form, a company must provide footnote disclosure of whether the amount of a bonus was based on pre-determined criteria or was discretionary .</p> <p>We have decided to group disclosure by major forms of compensation rather than cash versus non-cash.</p>
<p><b>Question 9: Do you agree with the proposed disclosure of equity and non-equity awards? Are the distinctions between the types of awards and how they will be presented clearly explained?</b></p>		
4.20	<p><b>Disclosure of awards</b> Eight commenters agree with the proposed disclosure of equity and non-equity awards with one noting that it is an improvement.</p> <p>One commenter asks the CSA to clarify whether a short-term incentive plan that</p>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>See our response in item 2.4, above.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	<p>has a portion of its award based on individual objectives but the remainder on corporate performance objectives would constitute an equity-based award or not.</p> <p>Three commenters disagree with the proposed disclosure. Two commenters provided the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The timing of the disclosure of certain pay elements is not consistent. i.e. inconsistent treatment of long-term cash awards, which are disclosed only at payout, and equity awards, which are disclosed at grant. This inconsistent treatment might result in anomalous disclosure. For example, the disclosure of performance share units (PSUs) and long-term cash awards that are based on the same performance measure and are both ultimately settled in cash would be different even though they are essentially equivalent from a compensation standpoint. This would make it more difficult for investors to factor the grant of long-term cash awards into total compensation.</li> <li>• Long-term cash plans should be disclosed on the same basis as equity plans rather than appearing in the SCT once they are earned. The commenter suggests that an estimate of long-term cash awards should be in the SCT at the time of grant and the ultimate payouts should appear in a “value realized” table when earned.</li> <li>• One commenter disagrees with the splitting of stock options into two categories (columns (e) and (f)) in the Summary Compensation Table. The commenter believes that the distinction between the two is confusing to the average reader.</li> </ul> <p>One commenter disagrees with mixing purely cash-based SARs or RSUs</p>	<p>We have considered the inconsistent treatment of long-term cash awards but have decided against making any changes to the Draft Form. Subsection 3.1(8) of the Draft Form provides that column (f) of the SCT includes 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 outstanding awards and bonus amounts. Paragraph 3.1(8)(a) of the Draft Form provides that if the relevant performance measure was satisfied during a covered financial year (including for a single year in a plan with a multi-year performance measure), companies must report the earnings for that financial year, even if they are payable at a later date. In addition, the actual payout eventually received by an NEO must be disclosed under section 4.2 of the Draft Form, which has been revised to include non-equity incentive plan awards. Also, see our response in item 2.4, above.</p> <p>Equity-based awards will be disclosed in the SCT at grant date fair value.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	with stock options in the summary compensation table. The commenter proposes to include in one category any stock based plans that require different GAAP treatment and all other plans that are cash-based such as SARs in a second category.	Therefore, categorizing awards based on GAAP treatment is less relevant.
4.21	<p><b>Equity vs. non-equity</b> Six commenters believe the distinctions are clear.</p> <p>Eleven commenters do not think the distinctions are clear. Nine of the commenters express the following concerns.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenting equity awards in the SCT based on accounting expense is not appropriate.</li> <li>• On the one hand, for options, stock compensation expense is recognized evenly over the vesting period and does not change over the life of an option (fixed accounting). On the other hand, for RSUs, stock compensation expense is recognized evenly over the vesting period and changes over the vesting period, as it is revalued at each reporting date (variable accounting).</li> <li>• The instructions and column headings for the option awards table should clarify that disclosure is required for awards/grants made in the most recently completed year only.</li> <li>• Column (g) should not require disclosure of unvested stock awards. The commenter believes that the information circular is a core document for the purposes of secondary market civil liability so only information that is factually verifiable should be mandated disclosure (compliance with column</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>Non-equity incentive plan compensation refers to cash payments based on satisfying specific criteria whereas share awards refers to awards such as shares, RSU, and DSU, which may be settled in shares or in cash. Share awards will be disclosed in the SCT using grant date fair value. This applies to all share awards including those granted in lieu of salary or bonus under paragraph 3.1(2)(b) of the Draft Form. We acknowledge that the amount disclosed may differ from the amount actually received on payout or reported as earned under paragraph 3.1(8)(a) of the Draft Form. Using grant date fair value eliminates some of the concerns raised by the commenters such as the inconsistent recognition of compensation expense for different types of share awards.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>(g) disclosure requires an issuer to calculate amounts based on assumptions relating to a hypothetical situation).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• One commenter notes that it is unclear how DSUs awarded in lieu of all or a portion of annual bonus payouts would be disclosed. It is unclear to the commenter where any change in value or accumulated dividends would be disclosed. This commenter would like clarification on whether these items would be in the “Other Compensation” column.</li> <li>• Further clarification should be provided to explain the differences between equity and non-equity awards by referring to the fundamental nature of each of those awards. Referring to the CICA Handbook in the definition of equity incentive plan and throughout the proposed rule makes it difficult for readers without accounting backgrounds to understand.</li> <li>• The proposed regulations are not clear about how certain equity awards should be disclosed. For example, it is not clear if it is necessary to disclose in the Grants of Equity Awards table when an NEO voluntarily defers compensation into an equity-based vehicle, such as deferred share units (DSUs) or restricted share units (RSUs). Under such circumstances, requiring disclosure of the DSUs and RSUs in this table may result in double-counting. The commenter recommends that the CSA clarify that such equity awards would not be included in the Grants of Equity Awards table but that an NEO's decision to voluntarily defer compensation into these equity vehicles should instead be disclosed in a footnote to the SCT.</li> </ul>	
4.22	<p><b>General comments</b> One commenter suggests that we consolidate the tables set out in sections 3.2,</p>	We believe that consolidating the three tables would make it difficult to

Item	Summary of comments	CSA response
	4.1 and 4.2 into one table.	understand the information provided. Therefore, we continue to require separate tables for incentive plans. We have deleted section 3.2 of the version of the Draft Form published with the March Notice.
<b>Question 10: Is it appropriate to present stock and option awards based on the compensation cost of the awards over the service period? If no, how should these awards be valued?</b>		
4.23	<p>Twenty-four commenters support including grant date fair value of stock and option based awards in the SCT. Some commenters made the following comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The compensation cost of such awards should be disclosed elsewhere in the same document to provide more context for total pay evaluation. Accounting values should be disclosed in a table other than the SCT if the CSA is interested in this information.</li> <li>• Compensation cost is not appropriate in the SCT because the SCT should be focused on the total intended value of annual compensation provided to an NEO. The cost of the compensation awards in a given financial year would be unclear as prior years' grants would be included with this information.</li> <li>• Awards should not be recalculated after the initial grant date. The initial award value and explaining the range of potential values is more relevant.</li> <li>• Provide supplementary disclosure of the value of awards that have vested during the year. This would enable investors to understand the value of annual compensation awarded by the board of directors in a given year as</li> </ul>	<p>We have considered the comments provided and believe that disclosure based upon grant date fair value better reflects the intended value of compensation provided to NEOs by a company. Additionally, such an approach appropriately reflects the full value of any awards given to an NEO in a given year. We also believe that requiring the disclosure of grant date fair value addresses many other concerns raised by commenters such as:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The possibility of negative compensation values in a given year arising from necessary adjustments based on the use of accounting values.</li> <li>• The adjustment of prior year grants until ultimate settlement, and the unclear effect of these adjustments on a given financial year.</li> <li>• The difficulty in understanding the values generated by the accounting approach unless readers have a firm understanding of the accounting methods underlying the disclosure.</li> </ul>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>well as the amount that actually vests that year that was granted in prior years. The performance disclosure in the CD&amp;A can then address the rationale for the grant date fair value as well as the actual performance (versus target) that resulted in the value that has vested.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Support grant date fair value if we cannot use the existing practice of disclosing the value based on current share prices.</li> <li>• Supports the use of grant date compensation fair value which is the full value of an award that is intended to be granted to a recipient.</li> <li>• Using accounting methodology may result in different individuals being disclosed as the vesting of options is accelerated when individuals are eligible for retirement.</li> <li>• The use of accounting values for long-term incentives and pension values will result in misleading information and make comparisons across companies difficult. Using financial statement values will result in significant volatility related to the timing of expense recognition, share price fluctuations and valuation assumption changes.</li> <li>• Reporting the compensation cost of the awards using the accounting standards will create some distortion as the disclosed amount will include the value of multi year awards. The accounting rules provide for early expensing when an executive reaches the retirement age.</li> <li>• Disclosing compensation cost does not reflect the fair value of the compensation decision at the time the decision is made nor does it communicate that compensation tables of future years will include compensation expense relating to compensation decisions that have already been made as of the date of the disclosure presented. It is difficult for an investor to understand the presentation provided unless that investor was fully informed of the accounting requirements underlying the disclosure requirements.</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Since the SCT will reflect the portion of current and prior years' awards, investors may not understand that the amounts in the SCT reflects the cost of multiple years' award and may have trouble comparing compensation to company performance for the year.</li> <li>• Accounting guidelines do not measure the value of compensation consistently. For example, an option with a performance feature will have a different value than a SAR based on the same performance feature due to the accounting required for each.</li> <li>• Full grant date fair value of equity based awards is disclosed in the Grants of Equity Awards Table, but this would not impact the total compensation figure in the SCT. Thus, the grant date fair value would have to be added manually by investors to the total compensation figure in the SCT to produce a value for total compensation granted in a given year.</li> <li>• The information is not meaningful in the SCT if negative numbers are possible.</li> <li>• Due to tax concerns unique to Canada, most equity compensation programs are structured as "liability structures" for the purposes of Section 3870 of the CICA Handbook, which means that these awards are revalued at year end (variable accounting). This can result in negative amounts.</li> <li>• Many Canadian issuers are subject to accounting rule EIC 162 (equivalent to FAS 123R) which requires equity expensing to be accelerated in the years leading up to an employee's normal retirement age, whether or not the employee actually retires at that time. This would have a further effect of</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>distorting the compensation disclosure for NEOs since the accelerated elements would not accurately reflect the intended compensation of that individual in the applicable year.</p> <p>Three commenters believe it is appropriate to reflect the cost of stock and option awards over the service period.</p>	
<p><b>Question 11: Should the change in the actuarial value of defined benefit pension plans be attributed to executives as part of the summary compensation table?</b></p> <p><b>Question 12: Should we include the service cost to the company in the summary compensation table instead of the change in actuarial value or in addition to it?</b></p>		
4.24	<p><b>Change in actuarial value (DB plans)</b> Six commenters support the use of change in actuarial value of DB pension plans in the SCT. The commenters make the following points:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The change in actuarial values best reflects the company liability.</li> <li>• The change in actuarial value should be reported net of the executives' contributions.</li> <li>• Include an explanatory footnote to help investors understand the impact of both compensatory and non-compensatory elements on the total change in actuarial value.</li> <li>• In addition to disclosing actuarial value in the SCT, service cost should be disclosed in the retirement plan section.</li> </ul>	<p>We have considered these comments and confirm that the change in actuarial value includes non-compensatory items related to an NEO's pension obligations. We have revised the SCT so that only those elements of a change in pension value that are compensatory in nature must be disclosed. Item 5 of the Draft Form has also been revised to provide a disclosure of the total change in pension value, broken out to clearly illustrate the effect of compensatory and non-compensatory factors.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>Fifteen commenters do not support the use of change in actuarial value of DB pensions plans in the SCT for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The change in actuarial value includes amounts that are not related to compensation and is therefore not readily comparable among companies.</li> <li>• The amount disclosed should include the increase in the pension value due to another year of service accrual including the value of the executive's own contributions, the impact of compensation increases on the value of previously accrued pension benefits and, the impact of any plan changes during the year.</li> <li>• The change in actuarial value is of interest to investors and should be disclosed in a note to the SCT.</li> <li>• It may be more useful to apply a present value calculation to determining the pension benefit.</li> <li>• If non-compensatory changes are considered compensation, then negative amounts (related to pension changes) should be in the SCT and be included in calculating total compensation.</li> <li>• Change in Pension Value would be better addressed as part of more detailed disclosure in the Retirement Plan Benefits section in proposed Item 6, such as that typically emerging under voluntary best practices. In addition, the change should be split into compensatory and non-compensatory elements.</li> <li>• Reconciliation of the total change in the actuarial value can be shown in an</li> </ul>	



Item	Summary of comments	CSA response
	<p>expanded version of the new Retirement Plan Benefits table to provide full transparency. Under this approach the liability disclosed in the Retirement Plan Benefits table will be based on similar methods as under the US Rules, however only the compensatory amounts of the change in the liability will be disclosed in the SCT.</p> <p>Six of these 15 commenters support the use of service cost.</p> <p>Twelve commenters support the use of service cost in the SCT instead of the total change in actuarial value. Eight of these twelve commenters also do not support the use of change in actuarial value in the SCT. Two commenters provide the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The inclusion of service cost would allow DB and DC plan disclosure to be included in a combined column which would help to provide more consistent treatment of the two types of plans and greater ability to compare pension benefits across companies.</li> <li>• This service cost could be calculated using the same assumptions used to prepare financial statements (including earnings projections and assumed retirement ages). This service cost would be similar to that voluntarily disclosed by many large Canadian employers in current proxy statements.</li> </ul>	
4.25	<p><b>Alternative disclosure</b> Three commenters believe an alternative approach would be to include the employer-provided value of the following three compensatory items in the SCT:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• the increase in the pension value due to another year of service accrual;</li> </ul>	<p>In response to these comments, we have changed the requirement in subsection 3.1(9) of the Draft Form to only require disclosure of compensatory elements in the pension column in the SCT. This value will be comprised of the service cost and other compensatory amounts.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• the impact of compensation increases on the value of accrued pension benefits; and</li> <li>• the impact of any plan changes during the year.</li> </ul> <p>One commenter suggests that the change in actuarial value that results from interest and the non-compensatory factors could be reported separately in a year-over-year pension benefit obligation table.</p>	
4.26	<p><b>Should pension value be included in determining NEOs?</b> Three commenters believe that modifying the measure for determining NEOs is necessary to more accurately reflect the impact of pension earnings on executive compensation. The following specific comments were made.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Include some form of pension costs in the determination of NEOs as pension earnings or contributions are often a large part of the compensation for an executive where the issuer has a pension plan.</li> <li>• Disclosing only compensatory amounts in the SCT would eliminate concerns about a negative amount and the pension value could be included in total compensation for the purpose of identifying the NEOs to be disclosed (although it still may be preferable to exclude it for consistency with the SEC approach and to make it easier for companies to identify the NEOs).</li> </ul>	<p>We do not believe that pension compensation should be included in total compensation for the purposes of determining who a company's NEOs are. Requiring companies to calculate the pension value for purposes of identifying the NEOs would put a burden on companies that we believe is disproportionate to the benefit. Accordingly, we did not change the provision that permits pension compensation to be excluded from total compensation for the purpose of identifying a company's NEOs.</p>
4.27	<p><b>Inconsistent treatment of Defined Benefit (DB) and Defined Contribution (DC) plans</b> Thirteen commenters suggest that we should treat DB and DC plans consistently in the SCT. Some commenters note that:</p>	<p>While we acknowledge that the risk profile and characteristics of each type of plan are quite different in some respects, we agree that they should be treated</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DC pension disclosures should be included with DB pension disclosures in one column</li> <li>• So long as only compensatory elements are included in the SCT for DB plans, they should be reported in the same column as DC plans.</li> <li>• DC plans will continue to increase and the difference in disclosure requirements for the two types of pension plans has the potential to impact the selection of NEOs for disclosure purposes. Therefore, both DB and DC plans should be subject to the same disclosure requirements in order to reduce the potentially distorting effects.</li> </ul> <p>One commenter recommends that column H be re-titled “Pension Compensation” and should include the annual compensation value of whichever type(s) of plan(s) are used by the issuer, broken out by plan in a footnote if required.</p> <p>Four commenters believe that if DC plans are to be reported in the SCT, it should be included in the pension column instead of the “All Other Compensation” column.</p> <p>One commenter disagrees with the creation of a separate column for defined benefit plans and proposes that DB plans (like DC plans) be included in the “other” column.</p>	<p>consistently in the SCT. We have relocated the disclosure of defined contribution pension obligations from column (i) (“All Other Compensation”) of the SCT of the version of the Draft Form published with the March Notice, and now require companies to disclose all pension-related obligations in column (g) (“Pension value”) of the SCT. Consequently, disclosure about both DB and DC plans will be included in column (g) of the SCT.</p>
4.28	<p><b>General comments</b></p> <p>One commenter suggests that issuers be required to indicate whether the</p>	<p>We have not made the suggested change. Funding status must generally be</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>defined benefit and actuarial plans noted in the SCT are funded or unfunded.</p> <p>One commenter suggests that shareholders should have access to information regarding what an executive's deferred pension is worth in a lump sum as of reporting date.</p>	<p>disclosed as a note to the financial statements under generally accepted accounting principles and we believe repeating that disclosure in the Draft Form is unnecessary.</p> <p>In response to this comment, we have changed Item 5 of the Draft Form to require disclosure of the benefit payable and accumulated obligation.</p>
<p><b>Question 13. Have we retained the appropriate threshold for perquisite disclosure given the changes to compensation amounts included in the bonus column of the summary compensation table?</b></p>		
<p><b>4.29</b></p>	<p><b>Subsection 3.1(7)(i) (March Notice version of Draft Form)(appropriate threshold for determining perquisites)</b></p> <p>Ten commenters believe that we have retained the appropriate threshold for perquisite disclosure given the changes to compensation amounts included in the Bonus column of the summary compensation table. Commenters noted that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meaningful information is not provided by disclosing each perquisite exceeding 25% of the total perquisites and other personal benefits.</li> </ul> <p>One commenter believes using percentage of salary and bonus as a threshold will create unfair distortions between companies, where companies that offer purely discretionary incentives will be advantaged and have less disclosure requirements. Therefore, the commenter recommends using the \$50,000 threshold and removing references to salary and bonus in the threshold definition.</p> <p>Thirteen commenters do not believe that we have retained the appropriate threshold</p>	<p>We have eliminated the column (d) ("Bonus") of the SCT in the version of the Draft Form published with the March Notice. The concept of discretionary bonus must be reported in column (f) ("Non-equity incentive plan") of the SCT. Perquisites will be calculated based only on a percentage of salary. 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. Given these changes, the threshold associated with the requirement to disclose perquisites has been revised such that only the amount disclosed as a company's salary will be relied upon for the sake of comparing the value of the perquisites.</p> <p>We acknowledge these comments, however, we believe the revised thresholds are appropriate.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>for perquisite disclosure given the changes to compensation amounts included in the Bonus column of the summary compensation table. The commenters make the following specific comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In light of the proposed definition of "bonus", which has effectively reduced the perquisite threshold, we should change the threshold to a percentage of salary only (e.g., 10% of salary or \$50,000), or reconsider the definition of "bonus" and "non-equity compensation" as they relate to calculating the perquisite threshold. The threshold of less than \$50,000 and less than 10% of the NEO's total salary and annual bonus is appropriate, where bonus is understood as a variable cash payment that is considered annually for award which may or may not be based on pre-determined performance criteria.</li> <li>• The disclosure of perquisites should apply to forms of other remuneration. For example, insurance premiums of \$8,000/year are no more relevant than a parking allowance of a similar amount.</li> <li>• The lower threshold established by the SEC is appropriate, for example, at and above a total of \$10,000.</li> <li>• If the proposed concept of "bonus" is adopted, this will result in the decrease of the actual dollar value of bonus disclosed and therefore, suggest a threshold of 15% of the annual salary only.</li> </ul> <p>Of the thirteen commenters, four believe the threshold should be increased for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• \$50,000 was the amount set in 1994 and we should reflect inflation.</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The threshold should be increased from \$50,000 to \$75,000.</li> <li>• The threshold may be too low, depending on whether “incremental cost” is appropriate to value all perquisites. For example, the use of a corporate condo for personal use, the incremental cost may be minimal but the “value” might be considerable.</li> </ul>	
4.30	<p><b>Subsection 3.1(7)(i) (March Notice version of Draft Form)(incremental cost of perquisites)</b>  Many issuers do not keep records in such a way as to be able to readily ascertain the “incremental costs” of perquisites to the company and its subsidiaries as required by Subsection 3.1(7)(i). More flexibility should be provided to issuers in this regard, provided they describe the methodology used to determine the amounts.</p> <p>One commenter expresses concern with the wording of the second paragraph of Subsection 3.1(7)(i) and its apparent requirement for issuers to analyze whether a given item is one of “perquisites, property or other personal benefits.” Clarify that the 25% threshold relates to the total of perquisites, property or other personal benefits, and not just perquisites.</p>	<p>We believe that since companies are already required to calculate the incremental costs of perquisites for financial reporting purposes, compliance with this requirement should not pose any difficulties for companies.</p> <p>The word “including” has been added to paragraph 3.1(10)(a) of the Draft Form to address the potential confusion caused by the initial language.</p>
4.31	<p><b>General</b>  One commenter recommends that the total of all “other” compensation be subject to the same absolute limits as currently proposed for perquisites alone and any of the listed items for inclusion should be footnoted with explanation when exceeding the limit on its own.</p>	<p>We have not made the suggested change. Under existing Form 51-102F6 <i>Statement of Executive Compensation</i>, other compensation is not subject to any limits similar to those proposed for perquisites. We believe that there is no policy reason to adopt a limit since we have not historically noted any problems with disclosure provided under the existing form. We also note that the footnote</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>One commenter notes that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Including the incremental cost to the corporation of perquisites rather than their costs if the executive paid for them directly is acceptable because what shareholders are concerned about is the cost the corporation will bear.</li> </ul> <p>One commenter requests clarification as to whether the \$50,000 perquisite disclosure threshold is intended to be in Canadian dollars or in the currency used in the financial statements.</p>	<p>disclosure suggested by the commenter must be provided, irrespective of the absence of any absolute limits, if such disclosure is necessary to satisfy the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1 of the Draft Form..</p> <p>We acknowledge this comment.</p> <p>References to “\$” or “dollar” in the Draft Form are to the Canadian dollar unless otherwise stated. Companies must translate payments made in a currency other than the Canadian dollar, including payments in the currency of the financial statements of the issuer, into Canadian dollars for the purposes of the \$50,000 threshold for perquisite disclosure.</p>
<p><b>Question 14: Should we provide additional guidance on how to identify perquisites?</b></p>		
<p><b>4.32</b></p>	<p><b>Additional guidance</b>  Twelve commenters believe that sufficient guidance is provided on how to identify perquisites. One of these commenters suggests there should be an exclusion of items based on a <i>de minimus</i> rule (e.g. ad hoc basis items such as one-time parking or theatre tickets to all employees should not be included).</p> <p>Eleven commenters believe additional guidance is needed. They comment on the</p>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>We have not provided additional guidance in the Draft Form. Companies should</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>following topics:</p> <p><b>Using the word “integrally” in the proposed test for a perquisite.</b> They suggest that we:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remove the word “integrally”. If something is directly related to a person’s job, that is a high enough standard to meet even if it is not “required” and “necessary” for their job (e.g. wireless device is not required and necessary and therefore is not integral and would be a perquisite).</li> <li>• Not remove the word “integrally”. Even items that are integrally and directly related to the performance of an executive officer’s duties may still be perquisites. Specifically, while the base level of an item may be directly related, the top level of an item may contain an element of perquisite.</li> <li>• Specify that all travel for business purposes is “integrally and directly related to the performance of an executive officer’s or, if appropriate, a director’s job.”</li> </ul> <p><b>Providing a carve out for items generally available to all employees.</b> They suggest that we:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remove the word “all” as a benefit being generally available to “all” employees is too high a standard.</li> <li>• Qualify the carve out by providing that the items are generally available to all employees working in the same location as the NEO.</li> <li>• Amend the carve out so that it applies to all “salaried employees” or possibly all “management employees” (The commenter also notes that this comment is</li> </ul>	<p>use their judgement to determine what should be disclosed or considered “integrally” with reference to the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. Whether the wireless device in the example provided by the commenter is a perquisite depends not only on whether the wireless device is “integrally” and “directly” related to the NEO’s employment duties but also on whether disclosure of the company’s provision of the wireless device will provide insight into a key aspect of a company’s overall stewardship and governance or will help investors understand how decisions about executive compensation are made.</p> <p>We believe that non-disclosure based on the availability of a perquisite to other employees should be a high threshold. In response to these comments, however, we have changed the requirement in paragraph 3.1(10)(a) of the Draft Form by adding the term “generally” before “available to all employees”. Accordingly, a company must only disclose perquisites that are not generally available to all employees, and that in aggregate are \$50,000 or more, or are 10% or more of an NEO’s total salary for the financial year.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	<p>relevant in point (ii) of the Commentary to this Item, where reference is again made to “all employees”).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Clarify whether the exemption for discounts for securities purchase plans for broadly based employee plans available to all employees on the same terms will be retained. This is consistent with the exclusions provided in the definition of the word “plan” but is not expressly exempted.</li> </ul> <p><b>Providing a bright line test:</b> They suggest that we:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establish a simple bright line test so that all perquisites exceeding \$50,000 are disclosed and explained.</li> </ul> <p>One commenter requests that we clarify point (ii) of the Commentary, which states that “this concept is narrowly defined.” It is unclear as to whether the concept being referred to is the concept of “being a perquisite” or the concept of “not being a perquisite.”</p>	<p>This exemption is set out in paragraph 28 of section 3870 of the Handbook. It applies to discounts for securities purchase plans for broadly based employee plans available to all employees on the same terms.</p> <p>We have not made the suggested change. We believe that a bright line test is not appropriate in all cases because, in some cases, perquisites in excess of \$50,000 may not need to be individually disclosed and explained in order to satisfy the objective of communicating what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year. However, if necessary to provide insight into a key aspect of a company’s overall stewardship and governance or help investors understand how decisions about executive compensation are made, we believe any individual perquisite, irrespective of its dollar amount, must be disclosed and explained.</p> <p>The concept referred to is the concept of “not being a perquisite”. We believe that this is clear in the commentary and have not made any changes.</p>
4.33	<p><b>Specific examples</b></p> <p>One commenter recommends that we consider exempting items related to personal security from being classified as perquisites.</p> <p>One commenter suggests that we consider whether to split up the reference to</p>	<p>We believe it is inappropriate to provide guidance on specific examples of possible perquisites without the relevant context being provided. Companies should use their judgement to determine what should be disclosed with reference to the objective set out in section 1.1 of the Draft Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>“corporate aircraft or personal travel financed by the company” in item (ii) of the Commentary. The commenter wants clarification as to whether the use of a “corporate aircraft for corporate business” could still be a perquisite, or whether the concept just relates to personal travel whether by corporate jet or commercial flight.</p>	
<p><b>Question 15: Will a total compensation number calculated as proposed provide investors with meaningful information about compensation?</b></p>		
<p><b>4.34</b></p>	<p>Two commenters believe that the total compensation number (as proposed) will provide meaningful information. One commenter believes that a single figure for total compensation makes it easy to calculate total pay and may be useful to the corporation’s directors, particularly those on the compensation committee.</p> <p>Twenty-five commenters believe that the total compensation number (as proposed) will not provide meaningful information for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The information will not be meaningful if the change in pension value and/or the current concept of equity valuation, the accounting method, are retained.</li> <li>• Total compensation will be of no value as it contains quantifications of awards that bear no resemblance to compensation value, or the value ultimately realized by an executive.</li> <li>• Column (i) “All Other Compensation” will include the value of DSU</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>Most commenters believe that the total compensation number would not be meaningful if the value of share awards and option awards is based on the accounting method and the value of pension plans is based on the change in actuarial value. In response to these two concerns, we have changed these requirements in the proposed form. See our response in item 2.1, above.</p> <p>We have made changes that have made the information more meaningful, such as using grant date fair value to reflect share awards and option awards. However, we acknowledge that this may not be the actual payments realized by an NEO.</p> <p>DSU awards will not be reflected in column (h) (“All other compensation”) of</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>awards payable to an executive upon termination. This will result in double-counting as these awards have been reflected as compensation already.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The blend of compensation opportunity (potential value that is expected) and realized compensation (value actually delivered) is not properly addressed. For example, equity awards are shown on an annual opportunity value basis, while the non-equity payouts are shown on a realized cumulative basis. The SCT should be adjusted to reflect best practices in this area. For non-annual non-equity awards, target pay-out value should be disclosed at the time of grant, instead of actual amount upon payout.</li> <li>The total compensation value in the SCT is based on individual values which are not calculated consistently (between columns) and reflect the combination of current, historical and future compensation.</li> </ul>	<p>the SCT unless related to termination. In this case, the DSUs would not have been captured in the SCT.</p> <p>We acknowledge the total compensation value is a mixture of items with different determinations. We believe that by requiring companies to value different types of awards, companies will be required to disclose one meaningful number.</p>
<b>Section 3.2 Grants of Equity Awards (March Notice version of Draft Form)</b>		
4.35	<p><b>Subsection 3.2(2) (March Notice version of Draft Form)(incremental fair value)</b></p> <p>One commenter requests that we clarify the meaning of the requirement to “disclose the incremental fair value”. Specifically, whether to disclose incremental fair value in the table or in a footnote and, if in the table in a separate line or blended.</p>	<p>We have deleted section 3.2 of the version of the Draft Form published with the March Notice. Under subsections 3.1(6) and (7) of the Draft Form, the incremental fair value of equity based awards must be disclosed in the SCT.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
<p><b>Question 16. Will the disclosure of the grant date fair value of stock and option awards, along with the disclosure provided in the summary compensation table, provide a complete picture of executive compensation?</b></p>		
<p><b>4.36</b></p>	<p>Seventeen commenters do not believe that the disclosure provides a complete picture for the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> The use of accounting to value equity based awards in the SCT.</li> <li><input type="checkbox"/> The disclosure regarding the grant date fair value of stock and option awards does not provide any link to the SCT. The SCT provides no information as to how much any of the numbers relate to current year compensation decisions or how much relate to specified prior years compensation decisions.</li> <li><input type="checkbox"/> Separating disclosure into several tables is confusing.</li> <li><input type="checkbox"/> SCT should provide grant date fair value and compensation cost of stock and options awards should be disclosed elsewhere.</li> <li><input type="checkbox"/> It is confusing to provide both a grant date fair value as well as the associated accounting expense.</li> <li><input type="checkbox"/> The Grants of Equity Awards table should also reflect the number of options and stock award units granted.</li> </ul> <p>Four commenters agree that the disclosure provides a complete picture but one commenter believes the valuation at grant date is the most appropriate number</p>	<p>In response to these comments, we have decided to:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• require disclosure of the grant date fair value of equity based awards in the SCT, and</li> <li>• delete section 3.2 of the version of the Draft Form published with the March Notice.</li> </ul> <p>In addition, certain underlying details of equity-based awards must be disclosed under Item 4 of the Draft Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>and the valuation for accounting purposes is of secondary importance.</p> <p>One commenter notes that grant date fair value is in line with the methodology used by boards to assess compensation. There should be clarification on how DSU are disclosed or whether DSUs should be disclosed at all under Item 4. The requirement to disclose stock awards under column (g) is confusing. It would be more appropriate to disclose target payouts.</p>	<p>We consider a DSU to be an equity-based award and should accordingly be included by companies in the SCT in the year of grant. We note that, at termination, the incremental fair value of any DSU that were previously granted must also be disclosed.</p>
<b>ITEM 4 – EQUITY-BASED AWARDS (March Notice version of Draft Form)</b>		
5.1	<p><b>Number of tables for outstanding equity-based awards</b></p> <p>One commenter notes that if the grant date approach is used for the SCT, there will be no need for a separate grant of equity awards table.</p> <p>Three commenters suggest that we replace the table currently found in the proposed form with an alternatively structured table: They recommend that we</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• combine the two tables in Item 4 with the table in Section 3.2.</li> <li>• include three columns in the table: (i) grants, (ii) exercises, and (iii) outstanding.</li> </ul> <p>One of these three commenters suggests that we create an alternate form of table to disclose changes in equity positions. The proposed table would be split into “Employment Share Units”, “Restricted Share Units” and “Options/SARs In-The-Money” and would provide a year-by-year breakdown of the opening and closing balances, along with any payouts that occurred during the year for each</p>	<p>We have deleted section 3.2 of the version of the Draft Form published with the March Notice in keeping with our decision to require the disclosure of grant date fair value in the SCT. We believe that the remaining tables are required to provide disclosure that is meaningful and understandable.</p> <p>We have considered the alternatives, and still believe that the two tables required by sections 4.1 and 4.2 of the Draft Form are required. We have made some modifications to the table required under section 4.2.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	NEO. Latitude should be given to issuers to amend the table where they believe that such amendment would provide more complete and/or clearer information to shareholders.	
5.2	<p><b>Subsection 4.1(1) (March Notice version of Draft Form)(disclose number of securities underlying unexercised options)</b></p> <p>One commenter expresses concern regarding the meaning of the term “been transferred other than for value”. The commenter requests that we clarify to whom these gratuitous transfers would be made.</p>	In response to this comment, we have deleted the term “including awards that have been transferred other than for value” from subsection 4.1(1) of the Draft Form.
5.3	<p><b>Equity ownership</b></p> <p>One commenter notes that the requirement to disclose equity holdings should apply not only to those NEOs that are members of the board of directors, but to all NEOs. This is especially true given the current Canadian governance model where few, if any, executive officers other than the CEO would be on the board.</p>	We believe that SEDI does provide this information in accessible form, and that readers may consider this disclosure when assessing whether these holdings are related to executive compensation decisions.
5.4	<p>One commenter expresses concern that this table does not adequately provide investors with sufficient information relating to how much vested and non-vested upside leverage and downside risk executives have with respect to changes in the stock price. Specifically, the commenter raises the following concerns:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The table does not provide the total in-the-money value for each NEO broken down between exercisable and non-exercisable options (as was previously required)</li> <li>• The disclosure of outstanding stock awards applies only to non-vested awards, and not to previously vested stock units that continue to be</li> </ul>	We believe that the table required by subsection 4.1(1) of the Draft Form generally captures the significant information required for companies to provide meaningful disclosure. We note, however, that all of the disclosure required in the Draft Form must be filtered through the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. If necessary to satisfy this objective, we believe companies must disclose that an NEO has substantial non-vested upside leverage or downside risk with respect to changes in the stock price.

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>outstanding and will be settled in a subsequent year</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>There appears to be an inconsistency between the detail required for each outstanding option and the aggregate information required for outstanding non-vested stock awards. Specifically, the commenter expresses concern as this has led to extremely lengthy reports in the U.S. that are frustrating to investors.</li> </ul> <p>One commenter recommends that column (g) should not require disclosure of unvested stock awards. Calculation of this column would require issuers to make disclosure based on assumptions relating to a hypothetical situation. The commenter expresses concern about including this information as it cannot be factually verified and the classification of the information circular as a “core document” in most provinces for the purposes of secondary market civil liability.</p>	<p>We do not intend that assumptions based on hypothetical scenarios will be required. We merely want to provide an indication of value related to stock awards not vested at the end of a financial year and believe this is a reasonable way to do so.</p>
5.5	<p><b>Section 4.2 Value realized on exercise of vesting of equity awards table (March Notice version of Draft Form)</b></p> <p>One commenter expresses the following concerns:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>The table does not show the number of shares or units that were exercised or realized in the year, only the dollar value realized on those that vested in the year.</li> <li>The table does not show the value realized from the settlement of previously vested equity-based awards, such as deferred stock units. (The commenter notes that this may arise from the adoption of this table from SEC regulations, which reflect the common practice of issuing restricted shares</li> </ul>	<p>The table required by subsection 4.2(1) of the Draft Form requires disclosure of value rather than units because we believe that disclosure of value is more meaningful.</p> <p>We view any of this growth as an investment decision made by the NEO as opposed to a compensation-based decision. Therefore, we have not required disclosure of vested amounts.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>from treasury at the beginning of the vesting period. The commenter notes that the Canadian context is different due to the extensive use of cash-settled, liability-type stock award structures under which vesting and settlement may not necessarily occur in the same year. In such a case, amounts would have to be disclosed as value realized, even though some time may have to pass before their actual settlement.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deferred share units may vest immediately upon their grant or a few years thereafter, but may not be settled under termination/retirement. Reporting value realized only upon vesting would miss much subsequent potential value derived from price growth and dividends while these awards remain outstanding.</li> <li>• The terminology for stock awards in the table should be changed to refer to “Value realized during year on settlement.”</li> </ul>	<p>DSUs must be disclosed at grant date fair value in the SCT in the year of grant. Dividends or price growth not factored into grant date fair value in the year of grant must be disclosed in column (h) of the SCT under paragraph 3.1(10)(f) of the Draft Form when paid.</p> <p>We intend to capture value realized on vesting.</p>
5.6	<p><b>Reporting period</b></p> <p>One commenter requests that we clarify that disclosure in the options awards table is required for awards made in the most recently completed year only. The commenter also recommends that the table take into consideration awards that are vested compared to those that have not vested (which the commenter notes would have the effect of making the disclosure consistent with the disclosure required for stock awards).</p> <p>One commenter requests that Point 4 of Item 4 be clarified such that it is clear that the disclosure is “as at the last day of the most recently completed financial year.”</p>	<p>We have revised the language of section 4.1 of the Draft Form to indicate that disclosure is required for all awards granted on a cumulative basis and not just for awards for the most recently completed financial year. We have also revised the language to clarify that disclosure is required as at the end of the most recently completed financial year.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
5.7	<p><b>Additional disclosure</b> One commenter recommends that it be required for issuers to disclose whether options are vested or unvested, and to include any option grant dates.</p>	<p>We have not made the suggested change because such disclosure may not be required in every case. We note, however, that all of the disclosure required by the Draft Form must be filtered through the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. If necessary to satisfy this objective, we believe that a company must disclose the information suggested by the commenter.</p>
<p><b>ITEM 5 – PLAN-BASED AWARDS (March Notice version of Draft Form)</b></p>		
<p><b>Section 5.1 Narrative disclosure for plan-based awards (March Notice version of Draft Form)</b></p>		
<p><b>Question 17: Is the information a company will provide in the tables required by item 4 the most relevant information for investors? Do you agree with our decision to take a different approach to the SEC? Could material information be missed by this approach?</b></p>		
6.1	<p>Twelve commenters support the decision to take a different approach than the SEC and made the following additional comment:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agrees with the decision to separate information regarding stock and option type compensation from incentive compensation that is not based on the value of the corporation's shares.</li> </ul> <p>Nine commenters believe that material information is missing by using this approach.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Do not support disclosure on an award-by-award basis in the "Outstanding</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>We acknowledge these comments. Though some of the information suggested by the commenters may be relevant in many cases, we have decided against explicitly adding such information to the requirements in Item 4 of the Draft Form because such disclosure may not be required in every case. We note,</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>equity-based awards table” column (c) should report the lowest and highest option exercise price for the unexercised grant and column (d) should include the range of applicable option expiry dates.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure of options should be split between vested and unvested options as is currently required. The split is meaningful information in that it shows the value that is realizable.</li> <li>• Point 6 to Table 4 requires an estimate of potential value of awards based only on the prior year’s fiscal performance. For grants that have a service period longer than one year, it is not appropriate to estimate the value of performance measures on the value of a stock award before the end of the service period (i.e. in year 1 of 3 year period).</li> <li>• The amount to be disclosed for stock awards (upon exercise or vesting) should represent the actual amount paid or the value distributed in accordance with the actual plan rules and not the market value of the share units on the vesting date.</li> <li>• Disclosure of grants should be split into exercisable and unexercisable as is currently done. This information is relevant as it demonstrates how vesting provisions have been used.</li> <li>• The grant date of individual awards should be disclosed.</li> <li>• Information on individual awards such as stock or units granted will not be transparent because it will be aggregated in the “Outstanding equity-based awards table” with prior grants. This commenter also believes the reference</li> </ul>	<p>however, that all of the disclosure required in the Draft Form must be filtered through the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. If necessary to satisfy this objective, we believe that a company must disclose the information suggested by the commenters.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>to “vested” should be clarified. The commenter further suggests the Outstanding Equity-based awards table be modified so that stock awards are detailed on an award-by-award basis in column (f).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The tables and narrative in Items 4 and 5 will enhance the complete disclosure of equity and plan-based awards, however a more complete disclosure of individual grant details should be provided and the use of tabular disclosure is suggested.</li> <li>• The two tables do not include stock awards that vested in a prior year and which were either outstanding at the end of the year, or were settled during the year (even though changes in the stock price and dividend equivalents on these awards would affect the SCT if the accounting approach is used).</li> <li>• Investors want to see how much vested and non-vested leverage and downside risk executives have with respect to changes in stock price. Table 4.1 does not fully provide this as in-the-value options are not broken down between exercisable and unexercisable options. Table 4.2 does not show the number of shares or units exercised or realized nor does it show the value realized from settlement of previously vested awards.</li> <li>• The tables required under Item 4 should be expanded to provide information as to the portion of the value of the awards that has been included in the SCT as well as the value of the awards that will be recognized in future years (if accounting is used for equity awards in the SCT).</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
<b>ITEM 6 – RETIREMENT BENEFITS (March Notice version of Draft Form)</b>		
<b>Section 6.1 Retirement plans benefits table (March Notice version of Draft Form)</b>		
7.1	<p><b>Plan-by-plan or aggregate disclosure</b> Three commenters believe that disclosing defined benefit obligations on a plan-by-plan basis is problematic and made the following comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabular disclosure of all pension obligations in one line will be adequately supplemented by the obligation for issuers to provide narrative disclosure of each plan on an individual basis.</li> <li>• An issuer should only be required to disclose the aggregate entitlement for each NEO.</li> </ul>	We agree that an NEO's participation in multiple pension plans does not preclude the meaningful tabular disclosure of pension obligations in aggregate form. Companies may provide additional narrative disclosure to accompany any aggregate tabular disclosure in order to clarify the significant elements of each individual plan available to an NEO if necessary to understand the disclosure.
7.2	<p><b>Subsection 6.1(1) (March Notice version of Draft Form)(number of years of service)</b> One commenter notes that the table in Item 6 requires disclosure of "Number of Years Credited Service" and suggests that we consider whether it should additionally require disclosure of "Number of Years Actual Service."</p>	We believe that the requirement to disclose (in footnote and narrative form) company policies relating to the granting of extra years of credited service is sufficient to adequately discuss any issues relating to extra years of credited service. We believe that this disclosure will effectively present any attempts by users to use the crediting of extra years of service as a compensatory technique.
7.3	<p><b>Subsection 6.1(4) (March Notice version of Draft Form)(retirement age)</b> One commenter sees the use of normal retirement ages for the purpose of disclosing accrued pension obligations as problematic in that it will make</p>	Subsection 5.1(1) of the Draft Form permits the use of an estimated retirement age consistent with the practices relating to the estimated retirement age used for

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>comparisons across issuers difficult and may understate the values reported in the DB Pension Table and in the SCT. The commenter recommends the use of assumed retirement ages consistent with those use for financial reporting purposes in order to more accurately depict accrued pension obligations and service costs.</p> <p>One commenter notes that the SEC rules require issuers to assume normal retirement age (for disclosure purposes) even if for financial accounting purposes a less than 100% chance of retirement is contemplated. The commenter suggests that the CSA not stay silent on this matter to avoid the interpretation that any financial reporting assumptions can be relied on, and allow for an adjustment based on the likelihood of continued employment. The commenter is concerned that the departure of the CSA from the SEC approach may have been unintentional, and suggest that the CSA consider this.</p> <p>One commenter notes that using normal retirement age (“NRA”) for purposes of disclosing the value of defined benefit benefits should enhance the comparability of pension benefits across different executives and issuers. However, the commenter notes that the problem with using NRA is that it does not capture the value of early retirement subsidies. The commenter notes that the use of the earliest unreduced age at which an NEO will be entitled to retire would capture early retirement subsidies, but will lead to an overstatement of the present value of accumulated benefits if the NEO continues working past this earliest unreduced age. The commenter notes that either approach has pros and cons, and does note that the commentary to Section 6.2 does address this to some degree.</p> <p>One commenter believes the vast majority of pension plans, but not all, define the normal retirement age as age 65. This is the case for pension plans that allow for</p>	<p>financial reporting purposes.</p> <p>We have chosen to depart from the SEC requirements. Subsection 5.1(1) of the Draft Form permits companies to rely on the actuarially determined likely retirement age as used by companies for financial reporting purposes.</p> <p>We acknowledge this comment. The disclosure required under subsection 5.1(1) of the Draft Form is the same number used for the financial statements. Financial statements use an average number rather than the individual date.</p> <p>In response to this comment, we changed subsection 5.1(1) of the Draft Form to allow companies to rely on the same actuarial assumptions used in the</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	unreduced or subsidized retirement at an earlier age. The commenter suggests using financial statement assumptions.	preparation of financial statements.
<b>Section 6.3 Defined contribution/deferred compensation plans (March Notice version of Draft Form)</b>		
<b>Question 18. Should we require supplemental tabular disclosure of defined contribution pension plans or other deferred compensation plans? Is a breakdown of the contributions and earnings under these plans necessary to understand the complete compensation picture?</b>		
7.4	<p><b>Tabular disclosure of DC plans</b> Eleven commenters support a requirement to disclose a defined contribution table and made the following comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information on real &amp;/or notional contributions made to DC plans on behalf of an executive is required to understand the complete compensation picture.</li> <li>• Tabular disclosure should be required for non-registered DC pension plans as large liabilities can accumulate for a given NEO.</li> <li>• We should require disclosing DC or other deferred compensation plans in tabular form as required by the SEC rules.</li> <li>• We should require tabular disclosure of all pension costs and contributions supplemented by appropriate narrative.</li> </ul> <p>Four commenters believe that there should not be supplemental disclosure of DC plans or other deferred compensation plans or a breakdown of the contributions</p>	<p>In response to these comments, we have revised section 5.2 of the Draft Form to include a table clearly detailing the defined contribution plans made available to an NEO. However, we believe that the details of deferred compensation plans can be provided in a narrative discussion. For example, to the extent that the value reported in the SCT needs to be explained, this can be included in the narrative provided in this section.</p> <p>We acknowledge these comments.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>and earnings under these plans. If this disclosure is determined to be necessary, the information should be presented in a tabular format as it is easier to understand.</p> <p>Four commenters believe that deferred compensation plans should be disclosed with the following comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• We should require supplemental tabular disclosure of deferred compensation plans.</li> <li>• Deferred compensation may not be adequately disclosed within the proposed tables. Values disclosed at the time of grant are based on target but the payout in deferred shares may be bigger or smaller than the initially reported payout.</li> <li>• Deferred compensation reporting should include only the value not already reported (most of it is voluntary deferral of already reported incentive-based earnings).</li> <li>• Deferred compensation requirements should be clarified. For example, should the value of deferred amounts be reported or simply the increase in value? When deferred amounts are matched by the company with DSUs which vest over time, should all DSUs be reported or only the vested portion?</li> </ul>	<p>We note that these amounts must be disclosed in the SCT. We have decided not to specifically require supplemental disclosure of deferred compensation plans because many companies do not currently have such plans. We emphasize, however, that all disclosure must be filtered through the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. If supplemental disclosure is necessary to satisfy this objective, a company must provide such disclosure.</p> <p>We also note that deferred compensation plans must be disclosed at grant date fair value in the SCT in the year of grant. Above-market or preferential earnings that is deferred on a basis that is not tax exempt must be disclosed in column (h) of the SCT under paragraph 3.1(10)(h) of the Draft Form when paid. To the extent that the values reported in the SCT need to be explained, the explanation can be included in the narrative discussion in this section.</p>
7.5	<p><b>Relevant information for DB plans</b></p> <p>One commenter supports the DB table, and feels that this will provide more meaningful information than the generic table it replaces.</p>	<p>We acknowledge this comment.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>Two commenters believe that several large Canadian issuers already provide more information than is proposed (i.e. breakdown of service cost and other components that comprise the change in accrued obligations).</p> <p>One commenter believes the defined benefit pension table should be expanded to include the liability at the beginning and at the end of year, together with identification of what portion of the change relates to compensatory and non-compensatory factors. This commenter suggests that if this approach is adopted, disclosure of DC plans should also be included in the same table where the value of contributions made during the year could be disclosed in the column that relates to changes in liability based on service and compensation for DB plans. This commenter also suggests disclosing years of service accrued and projected annual pension at the normal retirement date under DB plans.</p> <p>One commenter suggests that a Retirement Benefits table with four “present value columns” would more appropriately present the compensatory and non-compensatory factors that impact defined benefit pension entitlement. The four “present value columns” would be:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Present value of accumulated benefits at prior year-end</li> <li>• Change in present value due to compensatory factors (this being shown in the SCT)</li> <li>• Change in present value due to non-compensatory factors</li> <li>• Present value of accumulated benefits at current year-end</li> </ul>	<p>In response to these comments, we have changed the tabular disclosure required under section 5.1 of the Draft Form.</p> <p>We have revised the table in subsection 5.1(1) of the Draft Form to include accrued obligation at start of year, change during the year and accrued obligation at end of the year. DC plans will be disclosed in the separate table required under subsection 5.2(1) of the Draft Form in a similar manner.</p> <p>In response to this comment, we have changed the tabular disclosure of defined benefit pension plans required under subsection 5.1(1) of the Draft Form.</p>



Item	Summary of comments	CSA response
	<p>One commenter believes column (e) in Item 6 should be removed from the table as it will only be applicable in limited circumstances.</p> <p>Two commenters believe that tabular disclosure is only required for DB plans and that the current disclosure requirements are sufficient. One commenter notes that if additional detail is necessary, items that would be most relevant include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Any compensation treatment during the year which impacts the value of the accrued pension benefit</li> <li>• Impact on accrued value of pension resulting from another year of service</li> <li>• Narrative which provides relevant context for changes in NEO accrued pension value resulting from changes in the pension plan itself.</li> </ul>	<p>We have removed column (e) from the table required under Item 6 of the version of the Draft Form published with the March Notice. We believe that if such payments are made, they must be disclosed in the SCT under paragraph 3.1(10)(i) of the Draft Form.</p> <p>We acknowledge these comments.</p>
7.6	<p><b>Relevant information on DC plans</b></p> <p>One commenter suggests that a table, along the same lines as that proposed by the commenter for DB plans, be required for DC plans. The columns would be substantially as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Value of accumulated benefits at prior year-end (the DC account accumulation at the prior year-end).</li> <li>• Change in present value due to compensatory factors (the amount of any employer contributions to the account plus the value of any above-market or</li> </ul>	<p>In response to this comment, we have added the tabular disclosure for defined contribution pension plans required under subsection 5.2(1) of the Draft Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>preferential earnings on the DC account).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Change in present value due to non-compensatory factors (member contributions and market-based investment growth).</li> <li>• Present value of accumulated benefits at current year-end (the DC account accumulation at the current year-end).</li> </ul>	
7.7	<p><b>General comments</b></p> <p>One commenter agrees a breakdown of the contributions and earnings would be necessary to understand the full compensation picture. As tabular disclosure of DB pension plans includes both registered and non-registered pension plans, consideration should be given to including both types of plans in a DC pension plan table unlike the SEC requirements where only non-registered DC pension plans are included in the tabular disclosure.</p> <p>Most relevant information will be the amounts associated with the retirement plan benefits payable upon retirement, the pension obligation and the annual service cost as is voluntarily disclosed by many companies in previous years.</p>	<p>We have made a distinction between registered and non-registered defined contribution plans under the requirements of subsections 5.2(2) and (3) of the Draft Form.</p> <p>We acknowledge this comment.</p>
<b>ITEM 7 – TERMINATION AND CHANGE OF CONTROL BENEFITS (March Notice version of Draft Form)</b>		
8.1	<p><b>Reasons for termination and change of control benefits</b></p> <p>One commenter believes that issuers should be required, either in the CD&amp;A or elsewhere, to explain why they decided to enter into their current termination and change of control agreements with their NEOs. The commenter points to comparable U.S. provisions that it views as more appropriately requiring an</p>	<p>In response to this comment, we have added a requirement to explain each of the items set out in paragraphs 6.1(1)(a) through (e) of the Draft Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	issuer to explain its decision making process.	
8.2	<p><b>Disclosing benefits triggered by a change of control</b></p> <p>One commenter requests that we clarify whether Item 7 applies only to those changes of control which result in a termination of employment or also to any compensation obligations triggered by a change in control that does not result in a termination of employment.</p>	We have changed section 6.1 of the Draft Form to clarify that benefits triggered by a change of control must be disclosed whether the change of control results in termination of employment or not.
8.3	<p><b>Clarification regarding incremental payments</b></p> <p>Ten commenters suggest that we clarify whether the disclosure contemplated by Item 7 requires the disclosure of all amounts that would be paid to an NEO on termination or change of control or only those incremental amounts that are considered enhancements triggered by the termination or the change of control event (e.g. where the vesting of stock options is accelerated as a result of a change of control).</p> <p>One of the commenters specifically believes that clarification is required regarding the following items:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• deferred share units (which by definition are redeemed upon termination of service);</li> <li>• equity awards that accelerate upon a change of control; and</li> <li>• the incremental value that accrues under an NEO's pension versus the entire lump sum or present value at retirement.</li> </ul>	We have changed section 6.1 of the Draft Form to clarify that only disclosure of the incremental value of the benefit provided to an NEO is required. Any benefits of an equal or lesser value that would be provided to an NEO without a triggering event having occurred do not need to be disclosed as any such benefits are required to be disclosed under other Items of the Draft Form. With respect to the specific examples raised by the commenter, a company must disclose the amount of any benefit that accrued to the NEO that would not have otherwise been provided had a triggering event not occurred.
8.4	<p><b>Clarification of assumptions</b></p> <p>One commenter suggests that we clarify that issuers are not expected to factor in</p>	Companies are not required to factor in assumptions regarding share price

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>assumptions regarding future share price appreciation when determining payments and benefits due on termination or change in control.</p> <p>One commenter suggests that we specify whether we require disclosure of the annual amount of pension payable or the present value of that pension.</p>	<p>appreciation under subsection 6.1(2) of the Draft Form.</p> <p>Companies must disclose the annual benefit payments payable as well as the present value of the pension under Item 5 of the Draft Form.</p>
8.5	<p><b>Format: tabular disclosure</b></p> <p>Six commenters recommend tabular disclosure rather than narrative disclosure. Some commenters note that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• If we extend the new requirement to all NEOs, these four commenters recommend disclosure in a table with appropriate footnotes.</li> </ul> <p>One commenter suggests that we prescribe an additional table which shows as a baseline what each NEO is entitled to receive, either immediately or in the future, if they resign of their own free will and all incremental payments each NEO is entitled to receive either immediately or in the future in the event of a standard set of termination scenarios.</p> <p>One commenter recommends tabular disclosure of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• cash payments of severance and other unvested amounts,</li> <li>• cash payments of previously vested amounts,</li> <li>• number of shares (and value) of previously unvested stock options and awards that become vested due to severance or change in control, and</li> <li>• the number of shares (and value) of previously vested stock options and stock</li> </ul>	<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 Draft Form in tabular format (in addition to the required narrative) if they believe that this will provide more meaningful disclosure.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	awards.	
8.6	<p><b>Format: narrative disclosure</b>            Three commenters believe narrative disclosure is more appropriate than tabular disclosure. Specifically, one commenter believes that where there is no accelerated vesting or forfeiture for a particular type of termination, narrative disclosure is more appropriate than table format.</p> <p>One commenter recommends narrative disclosure of:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Whether a retired executive is simultaneously receiving both severance and retirement payments,</li> <li>• Whether a severance benefit is payable on the death or disability of the executive,</li> <li>• Whether the issuer is permitted to cease or claw-back any retirement benefits,</li> <li>• Whether severance pay and other benefits continue on or after normal retirement date, and</li> <li>• Whether a change in control would affect any of the above.</li> </ul>	See our response in item 8.5, above.
8.7	<p><b>Format: future enhancements</b>            One commenter recommends that we closely monitor issuers' attempts to comply with these requirements with a view towards developing a suggested table format at a later date.</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 disclose the results of individual reviews, we may publish additional guidance in the form of a staff

Item	Summary of comments	CSA response
		notice if we find recurring deficiencies or themes in the disclosure that we believe will be of interest to other companies.
<b>Question 19. Should we require estimates of termination payments for all NEOs or just the CEO?</b>		
8.8	<p><b>Support disclosure of termination payments for all NEOs</b> Thirteen commenters believe issuers should be required to disclose termination payments for all NEOs.</p> <p>Four commenters believe extending new requirements to all NEOs will result in a lengthy discussion of termination payments and inflated termination payments.</p>	Based on the comments received, we believe the requirement in section 7.1 of the version of the Draft Form published with the March Notice imposes an undue burden on companies without necessarily enhancing the value of the disclosure to readers. Accordingly, we changed the requirement in section 6.1 of the Draft Form so that it only applies to four standard scenarios – termination, resignation, change of control and retirement. To the extent that information about other termination or change of control scenarios is potentially significant to readers, such information should be disclosed if necessary to satisfy the objective set out in section 1.1 of the Draft Form.
8.9	<p><b>Support disclosure of termination payments only for CEO</b> Eleven commenters believe issuers should be required to disclose termination payments only for the CEO.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• One commenter recommends a standard template for the disclosure of termination arrangements such as resignation, retirement, termination without cause and change of control for the CEO.</li> <li>• Detailed tables of assumptions as to unit prices and salary amounts in tabular form is not appropriate disclosure.</li> </ul>	We do not believe that disclosure of this information for only the CEO is sufficient to allow investors to understand a company's compensation policies in this regard.

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimates of such termination payments may provide misleading disclosure.</li> <li>• Termination arrangements should be disclosed in general terms for NEOs other than the CEO, including a general narrative in the CD&amp;A.</li> </ul> <p>One commenter recommends that we require disclosure on a general and aggregate basis for all NEOs of the range of payments that may be required to be made for a prescribed set of change of control scenarios.</p> <p>One commenter recommends that disclosure should only be required for those individuals and circumstances in which a payment is expected over the ensuing 12 month period. If there is a requirement to disclose various scenarios, none of which appear to be likely in the ensuing 12 month period, there is no value to the investor and may cause confusion as to what is really being paid in the reporting year.</p> <p>One commenter is concerned the disclosure of material conditions or obligations that apply to receipt of payments or benefits may require disclosure of competitively sensitive and confidential arrangements or conditions and recommends that there should be a carve-out for any disclosure that is competitively sensitive or confidential for the issuer.</p>	<p>We do not agree that a “general description” of the potential termination benefits available to NEOs would provide sufficient information for investors to understand the decisions made by the company in regards to these payments.</p> <p>We have not made this suggested change because we believe a company may not be aware of expected payments over the ensuing 12 months.</p> <p>We believe that, in most cases, the value of this disclosure to investors outweighs the costs of disclosing it to the company.</p>
<p><b>Question 20. Will it be too difficult to provide estimates of potential payments under different termination scenarios? Should we only require an estimate for the largest potential payment to the particular NEO?</b></p>		
8.10	<p><b>Do not support providing estimates of potential payments under different termination scenarios</b></p> <p>Fifteen commenters do not support the disclosure of all potential termination</p>	<p>See our response in item 8.8, above.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>scenarios, or at least believe that providing these estimates would be difficult. Some of the specific points raised by commenters include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Such estimates may not be meaningful or reflective of the amount that an NEO will receive.</li> <li>• This requirement may lead to manipulation by issuers.</li> <li>• The requirement to quantify is too broad to value.</li> <li>• The proposed scope of disclosure regarding termination events will be too difficult to provide and of little practical use as companies don't have specific programs, plans or documented arrangements to define all of the various types of payments and benefits that may be provided under various types of terminations or a change in control. Consequently, the amounts would in many cases be hypothetical. The commenter does however support the disclosure of vesting and payment or distribution of amounts related to equity compensation plans for various types of terminations of employment and change in control as many companies do have specific and relatively standard rules regarding these scenarios.</li> </ul> <p>Three commenters believe that requiring the disclosure of all potential payouts associated with termination-related events is not appropriate, and that the disclosure required by the form should be limited to a list of standard scenarios. While the commenters differed in the precise classification of the specific scenarios they thought should be discussed, they generally recommended that disclosure be limited to the consequences associated with the following general scenarios:</p>	



Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Change in control</li> <li>• Resignation</li> <li>• Retirement</li> <li>• Voluntary termination</li> <li>• Involuntary termination (including termination for cause and without cause)</li> </ul> <p>One commenter further recommended that if any alternative scenario other than these standard scenarios could result in a higher incremental payout, this should be disclosed as well.</p>	
8.11	<p><b>Do support providing estimates of potential payments under different termination scenarios</b></p> <p>Eight commenters support disclosing the potential consequences of all scenarios relating to changes of control or termination. One commenter believes that every component of the total compensation package should be identified and discussed in detail, including all material terms of agreements regarding payments on termination or change of control.</p> <p>Three commenters believe it would not be difficult to provide estimates of potential payments under different scenarios as the details should be contained in a written document and investors are entitled to this potentially significant information.</p>	<p>We acknowledge the support for the requirement to disclose the incremental payouts due to an NEO in all termination-related scenarios. On further consideration, we believe the requirement in section 7.1 of the version of the Draft Form published with the March Notice imposes an undue burden on companies without necessarily enhancing the value of the disclosure to readers. Accordingly, we changed the requirement in section 6.1 of the Draft Form so that it only applies to four standard scenarios – termination, resignation, change of control and retirement. To the extent that information about other termination or change of control scenarios is potentially significant to readers, such information should be disclosed if necessary to satisfy the objective set out in section 1.1 of the Draft Form.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	One commenter believes it would be difficult to provide estimates of potential payments, commenter believes the vesting of securities is easy to provide.	
8.12	<p><b>Largest potential payout only</b></p> <p>Two commenters support requiring only estimates for the largest potential payment to NEOs.</p> <p>Six commenters do not support estimates of the largest potential payment as such disclosure might grossly overstate an NEO's potential severance benefits under other scenarios and might result in an escalation of severance benefits across companies.</p> <p>One commenter recommends that the value of outstanding or deferred compensation forfeited should be included in order to provide a balanced perspective.</p>	<p>See our response in item 8.8, above.</p> <p>See our response in item 8.8, above.</p> <p>Paragraph 6.1(1)(b) of the Draft Form only requires the estimated incremental payments and benefits that are provided in each scenario be disclosed. Section 6.1 of the Draft Form does not explicitly preclude companies from disclosing the estimated value of outstanding or deferred compensation forfeited in each of the four scenarios. In fact, if this disclosure is necessary to satisfy the objective set out in section 1.1 of the Draft Form, we believe it must be disclosed.</p>
8.13	<p><b>Legal impact of estimating value of termination payments</b></p> <p>Three commenters are concerned with potential adverse legal implications as a result of estimated termination disclosure. The commenters raised the following issues:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reporting estimated or hypothetical values may have adverse legal implications for the company in the event of a wrongful dismissal suit.</li> <li>• The requisite calculations should not inadvertently expose companies to legal</li> </ul>	<p>While we acknowledge these comments, we do not intend that the disclosure required under section 6.1 of the Draft Form will have the effect of exposing companies to undue legal liability. Specifically, as this requirement is only intended to require the disclosure of contractually defined consequences, (and not consequences which may arise from the application of the common law, civil law or equitable remedies) we do not intend that any liability will be created in excess of that already in existence.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>actions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>This disclosure may cause employers to limit their liability related to executive termination benefits by formalization of these benefits, which the commenter believes would not be beneficial.</li> </ul> <p>One commenter believes that the current wording could be interpreted as requiring an estimate of the amounts that would be required in lieu of any reasonable notice of termination without cause, and indicates that this would be extremely problematic in the context of Canadian employment law. The commenter believes that this may be remedied by including the word “written” in front of the word “contract” in Section 7.1.</p>	<p>We are in agreement with the commenter’s belief that the disclosure required under section 6.1 of the Draft Form is limited to written obligations, and not the application of general principles of employment law under common law. We have also deleted the requirement to disclose <i>ad hoc</i> payments in section 7.1 of the version of the Draft Form published with the March Notice.</p>
<b>ITEM 8 – DIRECTOR COMPENSATION (March Notice version of Draft Form)</b>		
9.1	<p><b>Trustee fees</b></p> <p>One commenter notes that this section should take into consideration the different types of structures for non-corporate entities and the differing capacities in which trustees may act. The commenter recommends that corporate trustees or trust companies that act as trustees but effectively delegate most duties to management or other entities should not be caught by this disclosure. The commenter further seeks clarification that disclosure is only required if the compensation has not been previously disclosed under Item 8.</p>	<p>We have added subsection 1.4(9) of the Draft Form to clarify that any requirements in the Draft Form that references to the term “director” in the Draft Form includes an individual who acts in a capacity similar to a director. Accordingly, we have deleted section 8.5 of the version of the Draft Form published with the March Notice. With this change, we believe that trustee fees paid to a trustee that is acting in the capacity of a director must be disclosed under section 7.1 of the Draft Form. A corporate trustee or trust companies that act as trustees but effectively delegate most duties to management or other entities are not be caught by this requirement if they are not acting in the capacity of a director. In this case, however, an individual employed by the management or other entity would likely be acting in the capacity of a director</p>

Item	Summary of comments	CSA response
		of the company. In this case, the requirements in subsection 1.4(3) of the Draft Form may also apply.
9.2	<p><b>Conflict issues regarding non-executive directors</b></p> <p>One commenter is pleased with the clarification that is provided regarding compensation paid to outside directors, but recommends that the CSA require an explicit statement as to whether outside directors are entitled to participate in any compensation plans on a discretionary basis. The commenter feels that such participation could give rise to self-dealing and conflicts of interest.</p>	While we acknowledge that the entitlement to participate in any such plans may give rise to some of the issues touched on by the commenter, we do not believe that it is necessary for us to require disclosure of this information. However, all of the disclosure required in the Draft Form must be filtered through the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. If necessary to satisfy this objective, we believe a company must disclose that outside directors are entitled to participate in any compensation plans on a discretionary basis.
9.3	<p><b>Former directors</b></p> <p>One commentator requests clarification as to whether compensation is required to be disclosed for former directors who received compensation for part of the fiscal year and that compensation should include any consulting arrangements, according to the SEC rules.</p>	Companies must disclose any compensation paid to former directors who received compensation for part of the financial year. Companies must also disclose, in accordance with paragraph 7.1(3)(c) of the Draft Form, compensation for services provided to the company by the director in <u>any</u> capacity.
<b>Question 21. Will expanded disclosure of director compensation provide useful information?</b>		
9.4	<p><b>Expanded disclosure of director compensation</b></p> <p>Twenty-two commenters agree that the proposed director compensation table provides useful information. Individual commenters noted that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Director disclosure might lead to inflation of compensation, particularly given the total compensation figure, which allows directors to compare their</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>While we acknowledge this comment, we believe that the benefits of clear and meaningful disclosure of director compensation outweighs this concern.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>total compensation to that of other directors.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure should cover the same three-year period as that of executives.</li> <li>• Disclosure should be based on the grant date fair value of stock options and the total market value of all stock grants and deferred units as of the fiscal year end as opposed to the accounting value derived for financial reporting.</li> <li>• Clarification of the expectations regarding the information required for identification of amounts in column (g) is necessary.</li> <li>• Requirements for directors should be consistent with requirements for NEOs.</li> <li>• The “Fees Earned” column of the proposed director compensation table should be more specifically delineated to disclose retainers rather than meeting fees and disclose that portion of a directors’ fees that was deferred or taken in the form of equity.</li> </ul> <p>Six commenters agree with the requirement to disclose director compensation on the condition that certain changes to the SCT are made in order to ensure that this requirement leads to the disclosure of meaningful information relating to director compensation. Specifically,</p>	<p>While we acknowledge this comment, we believe that the more limited concerns regarding director compensation, in contrast with the greater concerns regarding NEO compensation, supports our decision to only require director disclosure for the most recently completed financial year.</p> <p>Subsection 7.1(3) of the Draft Form states that each column of the director compensation table required by subsection 7.1(1) of the Draft Form must be completed in the same manner required for the corresponding column in the SCT, in accordance with the requirements set out in Item 3 of the Draft Form, as supplemented by the commentary to Item 3 of the Draft Form. Except as provided in subsection 7.1(3) of the Draft Form, the requirements for directors are consistent with the requirements for NEOs. Specifically, we note that section 3.1 of the Draft Form provides that, for the purposes of the SCT, options and share-based awards be disclosed using grant date fair value. Accordingly, options and share-based awards to directors must be disclosed using grant date fair value.</p> <p>We believe that both meeting fees and annual retainers must be disclosed in the director compensation table required by subsection 7.1(1) of the Draft Form. With respect to the voluntary deferral of cash compensation, we believe that paragraph 3.1(2)(b) of the Draft Form governs the treatment of such deferrals in the case of a director as provided by subsection 7.1(3) of the Draft Form.</p> <p>We acknowledge these comments and have made several changes to the SCT (i.e. grant date fair value) that we believe will lead to more meaningful disclosure of both NEO and director compensation. We emphasize that all of</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grant date fair value should be used to value equity awards and the value of pension benefits required to be disclosed should not be the total change in actuarial cost .</li> <li>• One commenter believes where DSUs are voluntarily elected by directors rather than receiving a cash payment, they are essentially an investment decision, where additional DSUs credited as dividend equivalents represent a return on investment rather than additional compensation. Accordingly, these DSUs and dividend equivalents should not be required to be disclosed.</li> </ul> <p>One commenter believes disclosure should only be required if the total compensation to each director reaches a specified dollar threshold.</p>	<p>the disclosure required in the Draft Form must be filtered through the objective set out in section 1.1 of the Draft Form. If disclosure of any specific director compensation, regardless of its form or dollar amount, is necessary to satisfy this objective, we believe a company must disclose that compensation.</p>
<b>GENERAL COMMENTS (March Notice version of Draft Form)</b>		
<p><b>Question 22. Do you agree that executive compensation disclosure should remain in the management information circular? Would moving it to another disclosure document provide a clearer link between pay and performance?</b></p>		
10.1	<p><b>Including disclosure of executive compensation in the management information circular</b></p> <p>Twenty-one commenters agree that executive compensation disclosure should remain in the management information circular.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• One commenter believes that executive disclosure should logically be proximately located with the main governance disclosures of an issuer. As</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments. We have decided to continue to require disclosure of executive compensation in the management information circular.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>these are currently included in the information circular pursuant to Regulation 58-101, the circular remains the ideal location for the proposed form.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Four commenters believe that requiring executive compensation disclosure to be made in the MD&amp;A to enforce the link between pay and performance is inappropriate as MD&amp;A is often prepared and published in advance of the circular and compensation decisions being finalized.</li> </ul>	
<p><b>Question 23. Are there elements of compensation disclosure that are not relevant to venture issuers and that they should not be required to provide? For example, should we allow venture issuers to disclose compensation for a smaller group of executives as the SEC has done?</b></p>		
<p><b>10.2</b></p>	<p><b>Should venture issuers be treated differently from non-venture issuers</b> Eight commenters believe special treatment for venture issuers may be required. The commenters suggest that we:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>conduct a cost-benefit analysis prior to requiring ventures to disclose executive compensation because such venture issuers often do not have the same human resource and compensation experts as other reporting issuers.</li> <li>consider whether a different level of disclosure of director compensation would be appropriate for venture exchange listed companies.</li> <li>phase in the executive compensation requirements for venture issuers as follows: three NEOs in year one after listing, four NEOs in year two and five in year three.</li> <li>consider increasing limit of \$150,000 threshold for inclusion as NEO to allow</li> </ul>	<p>We acknowledge the comments suggesting that venture issuers have unique concerns relating to the disclosure contemplated by the Draft Form. However, we believe that executive compensation disclosure should be provided by all companies. Consequently, we do not propose to make specific modifications or carve-outs for these companies other than in respect of the performance graph required under section 2.2 of the Draft Form. However, we note that venture issuers may have simpler compensation structures and may have less than five NEOs. Consequently, many items in the Draft Form may not apply.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>venture and other issuers to exclude lower paid executives.</p> <p>With respect to the \$150,000 compensation threshold, one commenter noted that it is likely to reduce the number of NEOs that venture issuers are required to disclose.</p> <p>Nine commenters do not believe that special rules are required for venture issuers. These are the specific comments:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disclosure for venture issuers will be simpler because their compensation systems are typically simpler.</li> <li>• Disclosure becomes key to ensuring independent oversight and management of conflicts as many venture issuers do not have a separate compensation committee and commercial and other relationships between directors and the company or among directors is not uncommon.</li> </ul> <p>While two of these commenters believe that venture issuers should be subject to the same disclosure requirements as non-venture issuers they note that:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Venture issuers should provide a response indicating at least the non-existence of certain elements of executive compensation, for example, pension plans.</li> <li>• Venture issuers should be allowed to apply for discretionary relief but would have to provide reasons.</li> </ul>	



Item	Summary of comments	CSA response
<b>Question 24. Are there other specific elements of the requirements that are not relevant for venture issuers?</b>		
10.3	<p><b>Companies that only issue asset backed securities</b> The rules should not apply to venture issuers (such as issuers of asset-backed securities which are administered by the Banks) which have no officers or employees who are paid by the venture issuer. Section 11.6 of the proposed form should be clarified to this effect.</p>	<p>We acknowledge and thank the commenters for their input regarding the distinctive issues relevant to companies that issue asset-backed securities. 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. As such, we do not believe that specific exemptions should be provided for these companies. We would be prepared, however, to consider the merits of applications for exemptive relief on a case by case basis.</p>
<b>Question 25. Would the prescription of a performance measurement tool provide useful information on the link between pay and performance?</b>		
10.4	<p><b>Disagree with using single performance metric</b> Five commenters disagree with any use of a single performance metric. Commenters raised the following specific points:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Two commenters do not believe it is not possible to find a single performance measurement tool of how executive compensation relates to company performance. Measurements vary by industry and linking pay to performance should be relevant and meaningful and therefore specific to the company and industry.</li> <li>• One commenter agrees that to enhance investors' ability to assess the pay-for-performance link, the CSA regulation should encourage companies to include a "robust" discussion of performance at the end of the performance period. While</li> </ul>	<p>We agree that there is not any one particular performance metric that can be applied to all companies. Therefore, apart from the requirement to include a share performance graph comparing total share performance with compensation trends, we do not require companies to use a single metric in isolation. We consider share performance to be a universal metric that can easily be applied by all companies. Companies may use any performance metric they see fit in an effort to describe and justify their compensation policies, provided that these metrics do not detract from the provision of meaningful and accessible disclosure of compensation information: Companies should disclose other performance metrics that are necessary to provide meaningful and accessible disclosure of compensation information.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>it would be difficult to prescribe a single performance measurement or analysis, it would be helpful if the disclosure included a requirement for the board to discuss the company's and the executives' performance versus their performance targets and versus peer company performance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>One commenter does agree with the inclusion of the stock performance graph with the CD&amp;A (provided that issuers may discuss any discrepancies between performance and compensation) but does not believe any other form of a single prescribed performance measure is at all useful in determining the link between pay and performance.</li> </ul>	
<p><b>Question 26. Do you think the suggested timeline will give companies enough time to implement these proposed disclosure requirements?</b></p>		
<p><b>10.5</b></p>	<p>28 out of these 38 commenters who commented on the proposed form provided their views on the proposed effective date.</p> <p>Eight commenters believe that the proposed timeline will provide enough time for companies to implement the requirements of the draft form. However, two commenters provided the following qualifications:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Transition periods for issues such as those relating to external management companies (and the renegotiation of any contractual terms) may be required.</li> <li>The anticipated SEC rules could still take several years to review and implement. Accordingly, the CSA should proceed as planned but leave open</li> </ul>	<p>We acknowledge these comments.</p> <p>We have republished for comment and, therefore, implementation of the Draft Form is delayed. We anticipate the effective date of the Draft Form will be December 31, 2008.</p>

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>the possibility for amendments down the road in light of possible changes in the U.S. and the implementation experience in Canada.</p> <p>Two commenters believe that while it is likely possible for companies to comply with the proposed timeline, the CSA should nonetheless consider delaying implementation.</p> <p>One commenter believes that if the CSA uses an accounting costs method of valuing equity awards, it should wait for the completion of the anticipated SEC review of 2007 proxy statements. The commenter appears to support the proposed timeline (depending on the timing of any re-publication and further comment) if a method other than accounting costs is used.</p> <p>Nineteen commenters believe that the timeline for implementation should be delayed until December 31, 2008, if not longer. Commenters based this conclusion on the following reasons:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Six commenters believe the CSA needs this time to observe the results of the U.S. Rules and any SEC comments or guidance on them after the SEC completes its review of 2007 proxy statements.</li> <li>• One commenter believes additional time is needed so that smaller entities can hire new staff or additional consultants.</li> <li>• Four commenters believe that publishing Regulation 51-102, including the forms, in final form in December 2007 will make it extremely difficult for issuers to properly prepare for the implementation of the new regulations before compensation decisions are made. Moreover, delaying</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<p>implementation would have the added benefit of allowing the CSA to take into account any potential changes made by the SEC.</p> <p>Eight of the nineteen commenters believe that compliance with the proposed form is possible only if certain deadlines (that are not practical given the proposed timeline) are met. In total, the eight commenters each believe that publication in final form after September 30, 2007 (as is currently planned) would not provide sufficient time to issuers. Specifically:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Two commenters believe that the form must be published in final form by July 31, 2007. One of the commenters further indicated that this would only be suitable if the final form of the proposed form was in substantially the same form as the proposed version included in the March 29, 2007 Notice and Request for Comment.</li> <li>• Two commenters believe that the form must be published in final form by no later than mid-August. If the release date is later, the commenters recommend postponing implementation for one year.</li> <li>• One commenter believes that the form must be published in final form by the end of September 2007, and that there should be a transition rule (similar to that under the SEC rule) providing that issuers do not need to restate compensation previously disclosed in accordance with the old form requirements.</li> <li>• Two additional commenters support September 30, 2007 as a deadline before which the CSA should publish the proposed rule in finalized form in order for it to apply to the 2007 financial year.</li> </ul>	

Item	Summary of comments	CSA response
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• One commenter stated that so long as the proposed rule was published in final form by no later than August 1, 2007 and the CSA committed to not make any further changes to the rules for the 2008 proxy season, the proposed timeline is feasible. However, as noted below, the commenter still recommends delaying until December 31, 2008 so as to be able to take into account any SEC comments following its review of 2007 proxy disclosure.</li> </ul> <p>One commenter recommended that the CSA review the anticipated SEC guidance, but made no recommendation as to whether the proposed rule should be delayed.</p> <p>One commenter recommended the CSA consider whether to proceed with one of three courses of action:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• proceed as planned, and only make consequential amendments when and if the SEC makes changes,</li> <li>• delay implementation of the proposed rule until 2009, or</li> <li>• make certain changes now to the proposed rule that are expected to be made by the SEC following their review of 2007 proxy disclosure.</li> </ul>	

## Appendix B

### Summary of Changes to the 2007 Proposal

The following summarizes the notable changes to the 2007 Proposal reflected in the 2008 Proposal.

#### **A. The Draft Form**

##### **(a) Item 1 – General Provisions**

###### **(i) Objective**

Item 1 now includes a section setting out the objective of the Draft Form. The Draft Form is intended to disclose all direct and indirect compensation arrangements provided to a company's CEO, CFO, other highest paid executive officers, and members of the board of directors, for the services they have provided to the company or a subsidiary of the company. We believe that enhanced disclosure will:

- communicate what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year;
- provide insight into a key aspect of a company's overall stewardship and governance; and
- help investors understand how decisions about executive compensation are made.

###### **(ii) Definition of "stock"**

The definition of "stock" has been amended and substituted with "shares", which is a more commonly accepted term in Canada. For the purpose of the Draft Form, shares include instruments such as common shares, restricted share units, deferred share units, phantom shares, phantom share units, common share equivalent units, stock or any similar instruments that do not have option features.

##### **(b) Item 2 – Compensation Discussion and Analysis (CD&A)**

###### **(i) Generally**

Item 2 requires a discussion and analysis of the executive compensation provided to NEOs (as defined in the Draft Form) in the most recently completed financial year. The purpose of the CD&A is to provide a narrative overview at the beginning of the form that will put into perspective the disclosure that follows.

In addition to discussing its compensation policies and decisions, as reflected in the 2007 Proposal, companies will be required to analyze and discuss the significant elements of compensation awarded to, earned by, or paid to NEOs (as defined in the Draft Form). The 2008 Proposal enhances disclosure by requiring companies to provide a discussion of how the board of directors determined the amounts of specific compensation elements paid to the NEOs and why they paid that compensation. In certain circumstances, companies will be required to disclose information about the current period to explain fully compensation decisions made during the most recently completed financial year.

## (ii) Performance graph

We have amended the draft executive compensation form to clarify that companies that have distributed only debt securities to the public are exempt from the performance graph requirements.

In addition, a performance graph is not required for companies that were not a reporting issuer in a jurisdiction in Canada for at least 12 calendar months. We believe that a company that has not been a public company for a 12 calendar months would not be able to prepare a meaningful discussion of the link between executive compensation and the performance graph.

## (iii) Performance targets

Among the elements of a company's compensation policies and decisions that may be significant and warrant disclosure is the company's use of corporate and individual performance targets. Disclosure of performance targets used by companies to determine the compensation of NEOs, subject to the limited exemption provided for competitive harm, is necessary to bring about clear and informative disclosure of a company's compensation policies. Because CD&A will be subject to continuous disclosure review, a company relying on the competitive harm exemption may subsequently be required to demonstrate how disclosing specific target information would seriously prejudice its interests. If it cannot demonstrate serious prejudice, the company will be required to disclose the information.

(c) **Item 3 – Summary Compensation Table (SCT)**

## (i) Plan-based awards

We propose including the grant date fair value of compensation to reflect the value of equity awards. We believe such an approach will more appropriately reflect the value of any awards given to a NEO in a given year and allow investors to assess decisions made by the board of directors.

As such, we have departed from the 2007 Proposal which followed the SEC approach of including in the SCT the value of equity awards equal to the accounting compensation expense for shares, options and other equity-based compensation. To obtain the accounting compensation expense, the fair value amount is amortized over the service period which is generally the vesting period. Under this approach, cash-settled awards are revalued at year end, which can result in negative compensation in certain circumstances.

The commentary in our 2008 Proposal goes on to specify that the value should reflect what the board of directors intended to award as compensation. This value may be based on the valuation methodologies set in Section 3870 of the Handbook (Section 3870) or another reasonable methodology the board of directors used. We have added subsection 3.1(5) to require disclosure in a footnote to the table or in a narrative after the table, if the grant date fair value is different from the accounting fair value, the amount of the difference and an explanation of the difference. By requiring a reconciliation, our aim is to provide an acceptable benchmark and also to allow for greater comparability between companies. Subsection 3.1(5) also requires a description of the methodology used to calculate the grant date fair value, disclosure of the key assumptions and estimates used for each calculation, and an explanation of why the company chose that methodology.

## (ii) Bonus and non-equity incentive plan columns

We have reconsidered how “bonus” and “non-equity incentive plans” in the Draft Form are disclosed. We have decided that the distinction between bonuses and non-equity incentives could lead to potentially misleading or confusing disclosure. All payouts under non-equity incentive plans must be disclosed in column (f) of the SCT (“Non-equity incentive plan compensation”). This will be the case whether the amount of the non-equity

payment was determined in accordance with a predetermined formula, or included discretionary elements.

In response to the comments, we have split the “Non-equity incentive plan compensation” column (f) into two columns based on the length of the performance period associated with the awards:

- column (f1) (“Annual incentive plans”) includes annual non-equity incentive plan compensation such as bonuses and discretionary amounts. Bonuses relate only to a single financial year.
- column (f2) (“Long-term incentive plans”) includes all non-equity incentive plan compensation related to a period longer than one year.

(iii) Pension value

We have departed from the 2007 Proposal of including in the SCT the change in the actuarial value, which combines compensatory and non-compensatory amounts. Instead, we propose including only compensatory values in the pension column in the SCT for both defined benefit and defined contribution plans. This value will be comprised of the service cost and other compensatory amounts.

We also note that Item 6 of the 2007 Proposal has also been revised to provide a disclosure of the total change in pension value, broken out to clearly illustrate the effect of compensatory and non-compensatory factors. This level of detail will apply to both defined benefit and defined contribution plans.

(iv) Grants of equity awards

We have deleted the table under section 3.2 of the 2007 Proposal in keeping with our decision to use grant date compensation fair value in the SCT. Since compensation grant date fair value will now be captured in the SCT, this table is no longer required.

**(d) Item 4 – Equity and Non-Equity Incentive Plan Awards**

The table required by subsection 4.2(1) captures the value of awards that is realized during the year regardless of when they are settled. We have focused on capturing equity based awards at vesting rather than at settlement.

We have added a new column (d) entitled “Non-equity incentive plan compensation – Pay-out during the year” to capture non-equity incentive payments. Non-equity incentive payments are captured when the payment is made.

**(e) Item 5 – Retirement Plan Benefits**

(i) Defined benefit plans

We have departed from the 2007 Proposal, which followed the SEC approach, in favour of a table more aligned with emerging best practices in Canada. We changed the format of the defined benefit retirement plan table so that it now provides a continuity schedule with respect to the accrued obligation to date. To this end, we deleted three columns from the table required under Item 6 of the 2007 Proposal:

- column (b) entitled “Plan Name”;
- column (d) entitled “Present Value of Accumulated Benefit”; and
- column (e) entitled “Payments During Last Fiscal Year”.



As a replacement, we added five new columns to the table required under subsection 5.1(1):

- column (c) entitled “Annual benefits payable”;
- column (d) entitled “Accrued obligation at start of year”;
- column (e) entitled “Compensatory”;
- column (f) entitled “Non-compensatory”; and
- column (g) entitled “Accrued obligation at year end”.

The requirements under these new columns better reflect emerging Canadian best practices in this area.

(ii) **Defined contribution plans**

We added a new table under subsection 5.2(1) for defined contribution plans, similar to that proposed for defined benefit plans, to provide complete disclosure of NEO pension obligations and provide complete and consistent disclosure of NEO obligations and a better basis to compare across issuers.

**(f) Item 6 – Termination and Change of Control Benefits**

Item 6 requires issuers to provide detailed disclosure of payments made to NEOs that are related to a triggering event such as their termination or a change of control of the company. This Item now includes a standard set of scenarios where companies are required to disclose payments or other benefits received. We have decided the following four termination scenarios are most appropriate:

- retirement;
- resignation;
- termination; and
- change of control.

Item 6 applies to payments related to changes of control regardless of whether the change of control results in termination of employment. Companies must quantify, describe and explain only the incremental payments and benefits that would be provided in each circumstance. In addition, we are proposing that companies disclose why they structured the significant terms and payments provisions in their termination or change of control arrangements as they did.

**(g) Item 7 – Director Compensation**

The revised director compensation table in Item 7 is substantially similar to the SCT and reflects the changes made to the SCT, discussed above. As a result, the types of compensation paid to directors would be disclosed in the director compensation table or in the SCT in the same manner. If a director is also an NEO, compensation received for services rendered as a director will be reflected in the SCT. A footnote to the director compensation table will indicate that the relevant disclosure has been provided under section 3.4.

**(h) Item 8 – Companies Reporting in the United States**

We have not changed Item 8 (formerly Item 9 of the 2007 Proposal) and continue to allow SEC issuers (generally, reporting issuers that are also reporting companies in the

United States) to satisfy the requirements of the Draft Form by satisfying certain requirements under the SEC compensation rule currently in force.

**(i) Item 9 – Effective Date**

**(i) Generally**

We anticipate that the 2008 Proposal will come into force on December 31, 2008 and will apply to companies with financial years ending on or after December 31, 2008. Given our 2007 Proposal and the length of our republication for comment, we believe companies will have enough time to consider these changes and prepare for the coming into force of the 2008 Proposal.

**(ii) Transition**

We have not added a general transition provision. A general provision is unnecessary because only the disclosure required under the SCT looks back to financial years prior to the company's most recently completed financial year. Accordingly, we have added a transition provision only in respect of the SCT.

Under subsection 3.1(1), the disclosure required by the SCT only applies to a company's three most recently completed financial years that occur on or after December 31, 2008. We have added commentary to subsection 3.1(1) providing guidance that a company may have less than three financial years completed on or after December 31, 2008 until about December 31, 2010 and that during this transition period, a company is not required to present SCT disclosure under Form 51-102F6 as it existed on December 30, 2008.

**(j) Generally**

The terms "material" and "materially" modified certain requirements in the 2007 Proposal. We have changed those terms to "significant" and "significantly" to avoid confusion with the use of those terms under provincial and territorial securities legislation, and with the concept of materiality under generally accepted accounting principles. We believe that the concept of significance must be determined in relation to the objective of executive compensation disclosure set out in section 1.1.

**B. The Draft Amendments**

**(a) Regulation 51-102**

We have changed the draft consequential amendment to section 11.6 of Regulation 51-102 to include any reporting issuer that does not send an information circular under Item 8 of Form 51-102F2 to its securityholders or file an AIF under section 18.1 of Form 51-102F2. These reporting issuers will be required to prepare and file a completed Draft Form within 140 days of their most recently completed financial year. Our intention in proposing this change was to ensure that all reporting issuers provide executive compensation disclosure at least once a year.

**(b) Form 51-102F5**

We have added a draft consequential amendment to the incorporation by reference provision in subpart 1(c) of Form 51-102F5. Under this draft consequential amendment, a company may not incorporate by reference the information required to be included in a Draft Form into its information circular.

The disclosure required by the Draft Form will provide insight into a key aspect of a company's overall stewardship and governance and will also help investors understand how decisions about executive compensation are made. We believe this disclosure is critical information that securityholders need when making their voting decisions regarding

director nominees. Consequently, we believe this disclosure must be delivered directly to securityholders with an information circular rather than being incorporated by reference.

We do not believe that this draft consequential amendment will affect reporting issuers that do not send an information circular to their securityholders but rather provide the disclosure required by the Draft Form through the requirement in section 18.1 of Form 51-102F2 or the proposed requirement in section 11.6 of Regulation 51-102.

## 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), (19), (20) and (34); 2007, c. 15)

1. Regulation 51-102 respecting Continuous Disclosure Obligations is amended by adding the following section after section 11.5:

### “11.6 Executive Compensation Disclosure for Certain Reporting Issuers

A reporting issuer that does not send an information circular under Item 8 of Form 51-102F2 to its securityholders or file an AIF under section 18.1 of Form 51-102F2 must provide the disclosure required by Form 51-102F6 by filing a completed Form 51-102F6 not later than 140 days after the end of its most recently completed financial year.”.

2. 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 Statement of Executive Compensation by reference into your information circular.”.

3. Form 51-102F6 of the Regulation is replaced by the following:

### “FORM 51-102F6 STATEMENT OF EXECUTIVE COMPENSATION

#### ITEM 1 GENERAL PROVISIONS

##### 1.1. Objective

This form requires companies to disclose all direct and indirect compensation provided to certain executive officers and directors for the services they have provided to the company or a subsidiary of the company.

The objective of this disclosure is to communicate what the board of directors intended to pay or award certain executive officers and directors for the financial year. This disclosure will provide insight into a key aspect of a company’s overall stewardship and governance 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. Format

Companies should focus on substance over form when preparing this form. While companies must disclose the required information in accordance with this form, they may:

- (a) omit a table or column of a table if it does not apply, and
- (b) add tables and columns if they are needed to meet the objective in section 1.1.

### 1.3. Definitions

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

In this form,

“**CEO**” means each individual who served as chief executive officer of a company or acted in a similar capacity, whether or not directly employed by the company, for any part of the most recently completed financial year;

“**CFO**” means each individual who served as chief financial officer of a company or acted in a similar capacity, whether or not directly employed by the company, 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 date that the price is determined,

(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 that fall 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 the 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 within a specified period, whether performance is measured by reference to the financial performance of the company or an affiliate, the company’s share price or any other performance measure;

“**incentive plan award**” means an award provided under an incentive plan;

“**NEO**” stands for named executive officer, which means each of the following individuals:

(a) each CEO;

(b) each CFO;

(c) each of the company’s three most highly compensated executive officers, other than the CEO and CFO, who were serving as executive officers at the end of the most recently completed financial year and whose individual total compensation was more than \$150,000 for that financial year; and

(d) each individual who would be an NEO under paragraph (c) but for the fact that the individual was not an executive officer of the company 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 award**” means an award of options under an equity incentive plan;

“**options**” include instruments such as share options, share appreciation rights and similar instruments with 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 and whether for one or more persons, but excludes 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;

“**replacement grant**” means the grant of an option reasonably related to any prior or potential cancellation of an option;

“**repricing**” of an option means adjusting or amending the exercise or base price of a previously awarded option, but excludes any repricing 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 previously awarded option;

“**share award**” means an award of shares under an equity incentive plan;

“**shares**” include instruments such as common shares, restricted shares, restricted share units, deferred share units, phantom shares, phantom share units, common share equivalent units, stock or any similar instruments that do not have option-like features.

#### **1.4. Preparing the form**

##### **(1) All compensation covered**

This form requires companies to disclose all plan and non-plan compensation for each NEO and each director.

This form contains specific requirements for how to disclose common types of compensation. To meet these requirements, companies must assess fully whether they have disclosed everything that a reasonable person would view as compensation.

This form does not specify every form of compensation arrangement. However, companies must disclose all compensation provided to NEOs and directors, regardless of how the compensation is structured or whether it fits into a column of a particular table.

##### **(2) Information for full financial year**

If the CEO, CFO or any other NEO worked in that capacity for the company during part of a financial year that is being disclosed in the summary compensation table, provide details of all of the compensation that an 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 for any part of a year when an NEO was not employed by the company.

**(3) External management companies**

(a) If the company does not have direct employees who act as executive officers and directors, disclose the individuals who performed the functions of executive officers or directors, whether or not they performed these functions under a written or unwritten contract or any other direct or indirect arrangement.

(b) If an external management company employs or retains the company's executive officers 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 anyone employed or retained by the external management company and who is acting as an executive officer or director of the company; and

(ii) the external management company paid to these individuals 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 management services to other companies, disclose:

(i) the portion of the compensation paid to the officer 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 officer or director. If the management company allocates the compensation paid to the officer or director, disclose the basis or methodology used to allocate this compensation.

**Commentary**

1. *Executive officers may be employed by an external management company and provide their services to the company under a contract. In this case, the CEO and CFO disclosed under this form are the individuals who performed similar functions to the CEO and CFO. They are generally the same individuals who signed and filed annual and interim certificates to comply with Multilateral Instrument 52-109 Certification of Disclosure in Issuers' Annual and Interim Filings.*

**(4) Sources of compensation**

Disclose all compensation payable, directly or indirectly, to each director and NEO. Compensation to directors and NEOs must include all compensation from the company and its subsidiaries.

Disclose any compensation paid to an NEO or director by another entity under an understanding, arrangement or agreement between:

(a) the company, its subsidiaries, or an NEO or director of the company or its subsidiaries; and

(b) the other entity.

**(5) Determining NEOs**

(a) When calculating the total compensation to determine who is an NEO in a company's most recently completed financial year under the definition of NEO in section 1.3,

(i) 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

(ii) despite subparagraph (i), exclude from the calculation,

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

(B) 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.

(b) For the purposes of the definition of NEO in section 1.3, an executive officer includes an individual who acts in a capacity similar to an executive officer.

#### **Commentary**

1. *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.*

#### **(6) Compensation to associates**

Disclose any compensation paid to an associate of an NEO or director under an understanding or agreement that compensates the NEO or director and is between

(a) any of the company, its subsidiaries or another entity and

(b) the NEO or director.

#### **(7) New reporting issuers**

(a) Do not provide information for completed financial years during which the company was not a reporting issuer at any time. Disclose information in the summary compensation table for up to the three most recently completed financial years since the company became a reporting issuer.

(b) Despite paragraph (a), 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 NEOs of the company once it becomes a reporting issuer, to the extent this has been determined.

#### **(8) Issuers that comply with foreign GAAP**

This form includes many references to Section 3870 of the Handbook. A company may provide the information required by this form in accordance with the accounting principles it uses to prepare its financial statements, instead of the Handbook, as permitted by National Instrument 52-107 *Acceptable Accounting Principles, Auditing Standards and Reporting Currency*.



**(9) Use of the term “director”**

References to “director” in this form include an individual who acts in a capacity similar to 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, or paid to NEOs for the most recently completed financial year. Include the following:

- (a) the objectives of the compensation program;
- (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)** Where 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 understanding of an NEO’s compensation for the most recently completed financial year.

**(3)** Where applicable, clearly state the benchmark and explain its components, including companies included in the benchmark and selection criteria. Where relevant, explain how the peer group sample was formed and why certain companies were included in the group.

**(4)** Where applicable, disclose targets that are based on objective, identifiable measures, such as the company’s share price or earnings per share. If targets are subjective, the company may describe the target without providing specific measures.

The company may exclude target levels that relate to specific quantitative or qualitative performance factors or criteria if disclosing them would seriously prejudice the company’s interests. Companies do not qualify for this exemption if they have publicly disclosed a performance target level, or other factor or criteria, in a document filed on SEDAR or elsewhere.

If the company does not disclose specific target levels or criteria, 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 target levels or criteria.

If the company discloses targets that are non-GAAP financial measures, explain how the company calculates these targets from its financial statements.

***Commentary***

*1. The information disclosed under section 2.1 will depend on the facts and the company’s circumstances. Provide enough analysis to allow a reader 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 or paid 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 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 perquisites and personal benefits;*

- *policies and decisions about the adjustment or recovery of awards or payments if the performance measures on which they are based are restated or adjusted to reduce the payment or award;*

- *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 target, goal or 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 target, goal or condition;*

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

*and*

- *target levels for 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 to the

public, and

(iii) companies, including any predecessor companies, that were not reporting issuers in a jurisdiction in Canada for at least 12 calendar months before the date of this form.

(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 is 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**

1. For section 2.2, companies may also include other relevant performance measures.

**2.3. Option awards**

Describe the process the company uses to grant options to executive officers. Include the role of the compensation committee and executive officers in setting or amending any option program. State whether previous grants of options 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 awards (\$) (d)	Option 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**

1. A company may have less than three financial years completed on or after [December 31, 2008] until about [December 31, 2010]. During this transition period, a

*company is not required to present summary compensation table disclosure under Form 51-102F6 Statement of Executive Compensation, as it existed on [December 30, 2008].*

(2) Include in column (c) 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).

(a) 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.

(b) If an NEO elected to forego any salary or other compensation earned in a financial year under a program that allows an executive officer to receive shares, options or other forms of non-cash compensation instead of a portion of annual compensation, include this amount in the salary column. State in a footnote any form of non-cash compensation substituted for salary or other compensation earned.

(3) For share awards disclosed in column (d), disclose the dollar amount based on the grant date fair value for a covered financial year.

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

(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 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 of securities of the company it intends to award 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 as 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. *Under Section 3870 of the Handbook, a company does not recognize any accounting compensation expense at grant date for awards that call only for settlement in cash and if the exercise price is not equal to fair market value. 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 instruments such as restricted shares, restricted share units, phantom share or units, common share equivalent or any similar instruments that do not have option-like features.*

(6) In column (e), include the incremental fair value, computed as of the repricing or modification date in accordance with Section 3870 of the Handbook, 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 an NEO.

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 outstanding awards and bonus amounts.

(a) If the relevant performance measure was satisfied during a covered financial year (including for a single year in a plan with a multi-year performance measure), 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 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 that were not based on pre-determined performance criteria that were communicated to an NEO. Report any performance plan awards that include pre-determined performance conditions in column (f).

(d) If an NEO elected to forego any annual cash compensation (such as a bonus) earned in a covered financial year under a program that allows an executive officer to receive shares, options or other forms of non-cash compensation instead of a portion of annual compensation, include this amount in the salary column. Describe and quantify in a footnote to the table any form of non-cash compensation substituted for annual cash compensation (such as bonus) earned.

(e) In column (f1), include annual non-equity incentive plan compensation, such as bonus and discretionary amounts. For column (f1), bonuses relate

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 compensatory items for defined benefit and defined contribution plans. These include service cost plus 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 retirement 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. Include each compensation item that cannot be properly reported in columns (c) through (g). 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 \$50,000 or more, or are 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 that exceeds 25% of the total 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 amounts paid or payable as a result of an event that occurred before the end of the covered financial year to an NEO in the scenarios listed in section 6.1;

(e) the dollar value of any insurance premiums paid 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 on share or options 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 in accordance with Section 3870 of the Handbook;

(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; and

(i) payments received related to retirement during the covered financial year;

(i) report non-equity incentive plan awards and earnings, and earnings on shares and options, except as specified in paragraph (f), in the columns of the table that relate to these forms of compensation. Do not report them in column (h); and

(ii) report benefits under defined benefit plans and defined contribution plans in column (h) when they have been accelerated as a result of any termination (whether voluntary, involuntary or constructive), resignation, retirement, a change in control of the company or a change in an NEO's responsibilities. Report information other than accelerated payments for these plans in column (g) and under Item 5.

### **Commentary**

1. *In general, an item is not a perquisite if it is integrally and directly related to the performance of an executive officer's duties. This concept is narrowly defined. 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, consider whether the item provides an NEO with any direct or indirect personal benefit. If it does, the item is a perquisite, whether or not it is provided for a business reason or for the company's convenience, unless it is 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.

### 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*

1. *The significant factors included 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 equity-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 criteria to be applied in determining the amounts payable and the vesting schedule. For example, if dividends will be paid on shares, states 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 an NEO was paid or received compensation in a currency other than the reporting currency, state in a footnote the currency in which the NEO was paid, 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 awards and option 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 Awards				Share 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 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 award reported in column (b).

(4) In column (d), disclose the expiration date for 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 other units that have not vested.

(7) In column (g), disclose the aggregate market value or payout value of share awards that have not vested. Assume for this calculation that an NEO achieved the threshold performance goals (the minimum amount payable for a certain level of performance).

However, if the NEO's performance for the previous financial year exceeded the threshold, base the disclosure on the performance measure that the NEO achieved that year. If the award provides only for a single estimated payout, report that amount. If the company cannot determine an amount to report, include a representative amount based on the previous financial year's performance.

#### 4.2. Value on pay-out or vesting of incentive plan awards

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

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

(2) In column (b), disclose the aggregate dollar value realized upon the exercise of options, or on the transfer of an award for value. Compute the dollar value realized by determining the difference between the market price of the underlying securities at exercise and the exercise or base price of the options. 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 on share vesting, or upon the transfer of an award for value. 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 exercise or 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, exercised or vested during the year, or outstanding at the year end, to the extent not already discussed under section 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*

1. *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 awards;*
- *whether awards are vested or unvested;*
- *performance-based or other significant conditions;*
- *information on estimated future payouts for non-equity incentive plan awards (threshold, target 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 RETIREMENT PLAN BENEFITS

##### 5.1. Defined benefit plans

(1) Complete this table for all 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 issuer's GAAP.

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

(2) For all disclosure in the table, use the pension 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 the annual benefit payable at age 65 in column (c2) and at the end of the most recently completed financial year in column (c1) based on years of credited service and pensionable earnings at the end of the most recently completed financial year.

(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.

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.

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

## 5.2. Defined contribution plans

(1) Complete this table for all 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 issuer's GAAP.

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 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 accrued obligation at the end of the most recently completed financial year.

### 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*

1. *Significant factors included in the narrative required by sections 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 determined 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;
- (b) the estimated incremental payments and benefits that are provided in 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 annual payments 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 equity-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)** The company may exclude 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).

**(4)** Disclose any incremental retirement benefits that result from the triggering event.

**(5)** The company is not required to disclose 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.

**Commentary**

1. The company may exclude any requirements under common law or civil law from the incremental estimate.

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

**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 awards (\$)	Option 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 same 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 earned or paid in cash for services as a director, including annual retainer fees, committee, chair, and meeting fees.

(c) In column (g), include compensation from any other arrangement under which the company directly or indirectly compensated the director for services provided to the company in any capacity. 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**

1. While significant factors included in the narrative discussion required by section 7.2 will vary depending on the facts, they 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, for example, practices for issuing share options.

**7.3. Share awards, option 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 companies that, as a foreign private issuer, satisfy 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.

4. This Regulation comes into force on (*insert the date of the coming into force of this Regulation*).