

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

Rubrique 1 Dispositions générales

1.1. Objet

Toute société doit 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.

La présente annexe indique comment déclarer divers types 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 il faut déclarer l'ensemble de la rémunération des membres de la haute direction et des administrateurs, quelle que soit sa structure et sans égard au fait qu'un tableau ou une colonne est prévu à cette fin.

Les dispositions de la présente annexe doivent s'interpréter en tenant compte de cet objectif, de la définition de « membre de la haute direction » prévue par la Norme canadienne 51-102 et du principe de la prédominance de la substance sur l'apparence.

1.2. Forme

Présenter l'information exigée conformément à la présente annexe. Il est possible d'apporter les modifications suivantes :

- omettre les tableaux ou colonnes sans objet;
- ajouter des tableaux ou des colonnes si cela est nécessaire pour présenter certains aspects de la rémunération.

1.3. Définitions

La présente rubrique contient les définitions des expressions utilisées dans la présente annexe.

Pour les expressions utilisées mais non définies dans la présente annexe, consulter la partie 1 de la Norme canadienne 51-102 et la Norme canadienne 14-101, Définitions.

On entend par :

« action » : une action ordinaire, une action incessible, une unité d'action incessible, une action fictive, une unité d'action fictive, une unité équivalente à une action ordinaire ou tout instrument similaire qui ne présente pas les caractéristiques d'une option; (*stock*)

« attribution de remplacement » : l'attribution d'une option ou d'un DPVA, raisonnablement liée à l'annulation antérieure ou potentielle d'une option ou d'un DPVA; (*replacement grant*)

« attribution en vertu d'un plan incitatif » : une attribution faite en vertu d'un plan incitatif; (*incentive plan award*)

« 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 pendant le dernier exercice, qu'elle ait été employée directement par la société ou non; (*Chief Executive Officer or CEO*)

« chef des finances » : toute personne physique qui a agi à titre de chef des finances de la société ou à un titre analogue pendant le dernier exercice, qu'elle ait été employée directement par la société ou non; (*Chief Financial Officer or CFO*)

« cours de clôture » : le dernier cours auquel le titre de la société se négociait sur le principal marché canadien pour ce titre à la date où ce cours est établi; (*closing market price*)

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

« DPVA » : le droit à la plus-value d'actions, c'est-à-dire le droit de recevoir un paiement en espèces ou de bénéficier de l'émission ou de la cession de titres, calculé en totalité ou en partie en fonction des variations du cours des titres inscrits à la cote; (*stock appreciation right or SAR*)

« membre de la haute direction visé » : les personnes physiques suivantes, le calcul de la rémunération totale aux fins de l'identification de ces membres de la haute direction devant exclure le chiffre indiqué dans la colonne (h), Variation de la valeur du plan de retraite, du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3 et le seuil de 150 000 \$ ne s'appliquant qu'au dernier exercice :

a) chaque chef de la direction qui a agi à ce titre durant tout ou partie du dernier exercice;

b) chaque chef des finances qui a agi à ce titre durant tout ou partie du dernier exercice;

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 dépassait 150 000 \$;

d) toute autre personne physique à l'égard de laquelle de l'information aurait été fournie conformément à l'alinéa c si elle avait été dirigeant de la société à la fin du dernier exercice;

(Named Executive Officer or NEO)

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

« plan » : notamment tout plan, contrat, autorisation ou mécanisme pouvant être établi ou non pour une seule personne, 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)*

« 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; *(incentive plan)*

« plan incitatif à base d'actions » : 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; *(equity incentive plan)*

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

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

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

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

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.

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 la rémunération qu'il a reçue de la société pendant tout l'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 estimative ou 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. Exclusion en raison d'une affectation à l'étranger

Le calcul de la rémunération totale aux fins de la détermination de l'identité des membres de la haute direction visés, à l'exception du chef de la direction et du chef des finances, peut exclure la rémunération en espèces liée aux affectations à l'étranger si cette rémunération remplit les conditions suivantes :

- elle vise expressément à compenser l'incidence du coût de la vie dans le pays étranger;
- elle n'est pas liée à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction visé pour la société.

4. 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 exercent ces fonctions, que ce soit en vertu d'un contrat écrit ou non ou de toute autre convention directe ou indirecte.

b) Si les membres de la haute direction sont au service d'une société de gestion externe et que la société 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 aux personnes qui agissent auprès d'elle comme membres de la haute direction et administrateurs et qui sont au service de la société de gestion externe;

ii) toute rémunération versée par la société de gestion externe à ces personnes contre services rendus directement ou indirectement à la société;

c) Si la société reçoit des services de gestion d'une société de gestion externe qui a également d'autres clients, déclarer l'un des montants suivants :

i) la part de la rémunération versée aux dirigeants et aux administrateurs 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 aux dirigeants ou aux administrateurs, en indiquant la méthode de répartition lorsque la société de gestion externe répartit la rémunération payée aux dirigeants ou aux administrateurs.

Commentaire

Les membres de la haute direction de certaines sociétés sont employés par une société de gestion externe qui offre ses 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 exercent 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 la Norme canadienne 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs.

5. 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 la rémunération versée par la société et ses filiales.

Indiquer également toute rémunération versée 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) une autre entité, et dont l'objet consiste dans le versement par cette autre entité d'une rémunération au membre de la haute direction visé ou à l'administrateur.

6. Rémunération versée aux personnes ayant des liens

Indiquer la rémunération versée à toute personne ayant des liens, en vertu d'une convention intervenue entre la société, ses filiales ou une autre entité et un membre de la haute direction visé ou un administrateur de la société ou de ses filiales, et dont l'objet consiste dans le versement, par la société, ses filiales ou une autre entité, d'une rémunération pour services rendus par ce membre de la haute direction visé ou cet 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 sur les trois exercices terminés depuis que la société est devenue émetteur assujetti.

b) Malgré l'alinéa 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 portant sur un premier appel public à l'épargne, traiter de tous les éléments importants de la rémunération qui sera attribuée aux membres de la haute direction visés de la société une fois qu'elle sera émetteur assujetti, 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 PCGR utilisés pour établir les états financiers, au lieu du Manuel de l'ICCA, comme le permet la Norme canadienne 52-107 sur les principes comptables, normes de vérification et monnaies de présentation acceptables.

Rubrique 2 Analyse de la rémunération

2.1. Analyse de la rémunération

1. Analyser les principes importants qui sous-tendent les politiques et les décisions en matière de rémunération des membres de la haute direction visés pour le dernier exercice.

Expliquer 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 corrélation entre, d'une part, chaque élément de la rémunération et les décisions de la société à son égard et, d'autre part, les objectifs généraux de la société en matière de rémunération ainsi que l'incidence des premiers sur les décisions concernant d'autres éléments.

2. Le cas échéant, traiter également des mesures en matière de rémunération qui ont été prises par la société après son dernier exercice. Expliquer les politiques établies ou les décisions prises après la clôture du dernier exercice qui pourraient nuire à la bonne compréhension de la rémunération de tout membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice.

3. Indiquer les niveaux cibles liés aux facteurs quantitatifs ou qualitatifs de performance pour les membres de la haute direction visés. Indiquer les cibles fondées sur des mesures objectives et connues, comme le cours du titre de la société ou le bénéfice par action. Il est possible de décrire les cibles subjectives ou reposant sur des processus internes sans indiquer de mesure particulière.

Il est également possible d'omettre l'information sur les cibles si sa présentation entraîne la divulgation de renseignements confidentiels qui pourraient compromettre la compétitivité de la société. Si les cibles ne sont pas indiquées, préciser le pourcentage de la rémunération totale de chaque membre de la haute direction qui est lié à ces cibles.

Si les cibles indiquées ne sont pas des mesures financières conformes aux PCGR, expliquer la méthode de calcul de l'information tirée des états financiers de la société.

4. Lors de l'établissement de l'information prévue par la présente rubrique, veiller à ce que l'information présentée en vertu de l'Annexe 58-101A1 ou 58-101A2 de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance soit compatible avec celle présentée en vertu de la présente annexe.

2.2. Représentation graphique de la performance

Si la société n'est pas émetteur émergent, fournir un graphique linéaire 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. Présenter une période plus courte si la société est cotée depuis moins de cinq exercices.

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. Prendre pour hypothèse que les dividendes sont réinvestis. Comme mesure de la performance, comparer la tendance indiquée par le graphique à celle de la rémunération des membres de la haute direction de la société au cours de la même période.

2.3. Attributions d'options

Expliquer le processus selon lequel la société attribue des options aux membres de la haute direction, en abordant 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.

Commentaire

i) *L'information présentée en vertu de la rubrique 2.1 peut varier en fonction des faits et de la situation de la société. Fournir suffisamment d'information et d'explications pour que l'on comprenne l'information présentée en vertu des autres rubriques de la présente annexe. Il ne suffit pas de décrire la rémunération déjà attribuée, gagnée ou payée. L'information présentée en vertu de la présente rubrique doit permettre de comprendre en quoi les niveaux de rémunération auraient 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. Éviter les formules vagues ou toutes faites.*

ii) *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.*

iii) Les éléments suivants sont généralement importants :

- les mécanismes contractuels ou non, les plans, les changements de processus et les autres questions qui pourraient faire que les montants présentés pour l'exercice en cours donnent une indication trompeuse des niveaux de rémunération auxquels on peut s'attendre ultérieurement;
- 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 ajustés 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 ou des paiements 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; dans ce cas, indiquer clairement la référence, les personnes visées et les critères utilisés; expliquer comment le groupe de référence a été constitué et pourquoi certaines sociétés y ont été incluses ou en ont été exclues;
- toute renonciation à une cible, à un objectif ou à une condition de performance, ou toute modification de ceux-ci, pour le paiement de tout 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.

Rubrique 3 Tableau sommaire de la rémunération

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Primes (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions	Variation de la valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération (\$)	Rémunération totale (\$)

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(\$) (g)	(h)	(i)	(j)
Chef de la direction	_____								
Chef des finances	_____								
A	_____								
B	_____								
C	_____								

3.1. Tableau sommaire de la rémunération

Remplir le tableau ci-dessus pour chaque membre de la haute direction visé pour chacun des trois derniers exercices de la société.

1. Indiquer dans les colonnes (c) et (d) la valeur du salaire et des primes de base, en espèces ou non, gagnés par les membres de la haute direction visés au cours de l'exercice.

i) Si le montant du salaire ou des primes gagnés au cours d'un exercice ne peut être calculé, préciser ce fait dans une note et en indiquer la raison. Retraiter le chiffre du salaire ou des primes lors de l'établissement de la prochaine déclaration et expliquer la portion du chiffre retraité qu'il était auparavant impossible de calculer.

ii) Si un membre de la haute direction visé a renoncé à tout ou partie du salaire ou des primes gagnés au cours d'un exercice 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 non monétaires, présenter le montant dans la colonne du salaire ou des primes. Indiquer dans une note accompagnant le tableau sommaire de la

rémunération toute rémunération autre qu'en espèces versée à la place du salaire ou des primes.

iii) Indiquer dans la colonne des primes 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 (g) toute attribution en vertu d'un plan de rémunération en fonction de la performance qui prévoit des conditions de performance préétablies.

2. Pour les attributions d'actions déclarées dans la colonne (e), indiquer le montant constaté dans les états financiers de l'exercice conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA. À noter que la colonne des attributions d'actions comprend les 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.

3. Dans la colonne (f), pour les attributions d'options avec ou sans DPVA, indiquer le montant constaté dans les états financiers de l'exercice conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA.

4. Pour les montants déclarés dans les colonnes (e) et (f), ne pas tenir compte, le cas échéant, de l'estimation des extinctions des attributions subordonnées à une condition de service. Indiquer dans une note toutes les extinctions survenues au cours de l'exercice ainsi que toutes les hypothèses utilisées dans l'évaluation, en faisant renvoi aux états financiers.

5. Déclarer dans la colonne (g) la valeur de tous les montant gagnés pour services rendus au cours de l'exercice 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 :

i) décrire et quantifier dans une note au tableau tous les gains réalisés 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 à une date ultérieure selon leurs modalités;

ii) 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 gains pour cet exercice, même s'ils sont payables à une date ultérieure; il n'est pas nécessaire de les déclarer lorsqu'ils sont payés aux membres de la haute direction visés.

6. Indiquer dans la colonne (h) la variation globale de la valeur actuarielle des prestations constituées par le membre de la haute direction visé en vertu de tous les plans de retraite à prestations déterminées, y compris les plans complémentaires, entre les deux dates suivantes :

i) la date de mesure des plans de retraite utilisée pour l'établissement des états financiers vérifiés de la société pour l'exercice précédent;

ii) la date de mesure des plans de retraite utilisée pour l'établissement des états financiers vérifiés de la société pour le dernier exercice.

L'information concerne chaque plan qui prévoit le paiement de prestations de retraite ou de prestations qui seront payées principalement à la retraite. Utiliser les montants indiqués dans la colonne (d) du tableau des plans de retraite prévu à la rubrique 6 de la présente annexe pour l'exercice visé et les montants qu'il aurait fallu indiquer dans cette colonne pour l'exercice précédent, conformément à la rubrique 6.

Déclarer tout montant négatif dans une note au tableau et ne pas en tenir compte dans le calcul de la somme indiquée dans la colonne (h).

7. Indiquer dans la colonne (i) 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 (h). Indiquer notamment les éléments suivants dans cette colonne.

i) Les avantages indirects, les biens et les autres avantages personnels offerts au membre de la haute direction visé et non pas à l'ensemble des salariés, à moins que le montant global de cette rémunération ne soit inférieur à 50 000 \$ et à 10 % du total du salaire et des primes gagnés 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.

Indiquer dans une note accompagnant le tableau sommaire de la rémunération 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.

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

iii) Les montants payés à un membre de la haute direction visé ou accumulés par celui-ci à la cessation de ses fonctions, notamment dans les cas suivants :

- la démission;
- le départ;
- le congédiement déguisé;
- le changement de contrôle de la société;
- tout changement qui modifie le contrôle de façon importante.

iv) Les cotisations versées et les autres montants attribués par la société à des plans à cotisations déterminées, que les droits en soient acquis ou non.

v) Le montant de toute prime d'assurance de personne payée pendant l'exercice par la société ou en son nom au profit d'un membre de la haute direction visé.

vi) Le montant des dividendes ou des autres gains sur les attributions d'actions ou d'options qui n'a pas été pris en compte dans la juste valeur à la date d'attribution à indiquer en vertu de la rubrique 3.2.

vii) Pour tout titre de la société ou de ses filiales acquis, 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.

viii) Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché sur une rémunération différée sans exonération d'impôt, y compris les gains sur un régime à cotisations déterminées non admissible. Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché 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.

Indiquer les attributions et les gains en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions et les gains sur les actions et options, sauf les montants visés à la disposition vi, dans les colonnes du tableau qui concernent ces formes de rémunération et non pas dans la colonne (i), « Autre rémunération ».

Les prestations payées en vertu de plans à prestations déterminés ne doivent pas être présentées dans la colonne « Autre rémunération » à moins que le versement ne soit accéléré en raison d'un changement de contrôle. Fournir l'information concernant ces plans dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération et à la rubrique 6.

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

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

Commentaire

i) *La question de savoir s'il faut considérer une attribution comme une prime ou comme une attribution en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions dépend de la nature de l'attribution. Une attribution en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions a pour objet de favoriser la réalisation de certains objectifs de performance précis. Son résultat n'est donc pas garanti au moment où la cible est établie. La cible est également communiquée au membre de la haute direction. En revanche, il faut inclure dans la colonne des primes toute attribution faite pour l'atteinte d'un objectif de performance qui n'était pas préétabli et n'a pas été communiqué à l'avance au membre de la haute direction concerné ou dont le résultat n'était pas fondamentalement incertain au moment où l'objectif a été établi.*

ii) *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 à des avantages indirects ou personnels.

3.2. Attributions d'actions

<u>Nom</u>	<u>Juste valeur des actions à la date d'attribution</u>	<u>Juste valeur des options à la date d'attribution</u>
<u>(a)</u>	<u>(b)</u>	<u>(c)</u>
<u>Chef de la direction</u>		
<u>Chef des finances</u>		
<u>A</u>		
<u>B</u>		

<u>C</u>		
----------	--	--

1. Indiquer dans ce tableau l'ensemble des attributions d'actions ou d'options en faveur de chaque membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, à la juste valeur globale à la date d'attribution calculée conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA.

2. Indiquer 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 la société a, au cours du dernier exercice, rajusté, annulé, remplacé ou modifié de façon importante le prix d'exercice des options d'achat d'actions, des DPVA ou d'autres instruments présentant des caractéristiques assimilables à celles des options qui ont été attribués à un membre de la haute direction visé.

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

3. Indiquer dans une note accompagnant le tableau l'augmentation de la juste valeur des options d'achat d'actions, DPVA ou instruments similaires présentés dans le tableau qui ont été ajustés, annulés, remplacés ou modifiés de façon importante.

3.3. Explications à fournir

Fournir une description des facteurs importants pour comprendre l'information contenue dans le tableau sommaire de la rémunération et le tableau prévu à la rubrique 3.2.

Commentaire

Les facteurs à traiter sous la rubrique 3.3 varient en fonction des circonstances de chaque attribution, mais ceux qui suivent sont généralement considérés comme importants :

i) les modalités importantes du contrat de travail ou de la convention en la matière qui lie chaque membre de la haute direction visé;

ii) toute révision du prix ou autre modification importante d'un programme d'attributions à base d'actions effectuée au cours du dernier exercice;

iii) *les modalités importantes de toute attribution indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération et le tableau des attributions d'actions, 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.*

Les explications fournies en vertu de la présente rubrique peuvent nécessiter l'analyse de facteurs supplémentaires.

3.4. 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 dans une note la monnaie dans laquelle le paiement a été fait et décrire le taux ainsi que la méthode de conversion de la rémunération dans la monnaie de présentation.

3.5. 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. Il n'est pas nécessaire de présenter également l'information prévue à la rubrique 7 pour ce membre de la haute direction visé.

Rubrique 4 Attributions à base d'actions

4.1. Attributions à base d'actions en cours

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

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

1. Dans la colonne (b), déclarer par attribution le nombre de titres sous-jacents aux options non exercées, y compris les attributions transférées autrement qu'à titre onéreux.

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

3. Indiquer dans la colonne (d) la date d'expiration de chaque attribution déclarée dans la colonne (b).

4. Déclarer dans la colonne (e) la montant global des options, DPVA et instruments semblables dans le cours qui sont détenus mais non exercés à la fin de

l'exercice, y compris les attributions qui ont été transférées autrement qu'à la juste valeur marchande, calculé en fonction de la différence entre le cours des titres sous-jacents à la fin de l'exercice et le prix d'exercice ou de base de l'option ou de l'instrument semblable.

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

6. Déclarer dans la colonne (g) la valeur marchande ou de paiement totale des actions, des unités ou des autres droits attribués en vertu d'un plan incitatif à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis, y compris les attributions qui ont été transférées autrement qu'à la juste valeur marchande. 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 au cours de cet exercice. Si l'attribution prévoit un seul paiement estimatif, indiquer ce montant. S'il est impossible de déterminer le montant à déclarer, indiquer un montant représentatif déterminé en fonction de la performance de l'exercice précédent.

4.2. Valeur réalisée à l'exercice ou à l'acquisition des droits des attributions à base d'actions

Nom	Attributions d'options – Valeur réalisée à l'exercice au cours de l'exercice (\$) (a)	Attributions d'actions – Valeur réalisée à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$) (b)
Chef de la direction		
Chef des finances		
A		
B		
C		

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

1. Déclarer dans la colonne (a) la valeur totale réalisée à l'exercice d'options ou au transfert d'attributions à titre onéreux. Calculer la valeur réalisée par chaque membre de la haute direction visé à indiquer dans cette colonne en établissant la différence entre le cours 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.

2. Déclarer dans la colonne (b) la valeur totale réalisée à l'acquisition des droits aux actions ou au transfert d'attributions à titre onéreux. Calculer la valeur réalisée par chaque membre de la haute direction visé à indiquer dans cette colonne en multipliant le nombre d'actions ou de parts par le cours 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.

Rubrique 5 Attributions en vertu d'un plan

5.1. Explications concernant les attributions en vertu d'un plan

Déclarer les modalités importantes 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 3.3. L'information sur différentes attributions peut être totalisée, s'il n'est pas nécessaire d'indiquer séparément leurs modalités importantes.

Commentaire

La teneur des explications visées à la rubrique 5.1 varie selon le plan en question mais les facteurs pertinents peuvent notamment être 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 importantes;*
- *l'information sur les paiements estimatifs futurs (seuil, cible et 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 6 Prestations en vertu d'un plan de retraite

Nom (a)	Nom du plan (b)	Nombre d'années de service (c)	Valeur actualisée des prestations constituées (\$) (d)	Paiements au cours du dernier exercice (\$) (e)
Chef de la direction				

Chef des finances				
A				
B				
C				

6.1. Tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite

Remplir ce tableau pour chaque plan qui prévoit des paiements ou des prestations à la retraite, à l'exclusion des plans à cotisations déterminées. Utiliser une ligne distincte pour chaque plan.

1. Déclarer dans la colonne (c) le nombre d'années de service du membre de la haute direction visé en vertu du plan, calculé à la même date de mesure du plan de retraite que celle qui est utilisée dans les états financiers vérifiés du dernier exercice de la société.

2. Déclarer dans la colonne (d) la valeur actualisée des prestations constituées par le membre de la haute direction visé en vertu du plan, calculée à la même date de mesure du plan de retraite que celle qui est utilisée dans les états financiers vérifiés du dernier exercice de la société.

3. Déclarer dans la colonne (e) le montant de tout paiement fait et prestation versée au membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice de la société.

4. À la colonne (d), utiliser les mêmes hypothèses que pour établir les états financiers selon les PCGR, en prenant pour âge de la retraite l'âge normal de la retraite défini en vertu du plan ou, s'il n'est pas défini, la date la plus rapprochée à laquelle le participant peut prendre sa retraite sans réduction des prestations en raison de l'âge.

Indiquer la méthode d'évaluation et toutes les hypothèses importantes utilisées pour quantifier la valeur actualisée des prestations constituées. Il est possible de remplir tout ou partie de cette obligation en faisant renvoi à un exposé des hypothèses incluses dans les états financiers de la société, aux notes afférentes aux états financiers ou à l'analyse figurant dans le rapport de gestion.

5. 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, quantifier dans une note la différence et toute augmentation des prestations qui en résulte.

6.2. Explications accompagnant le tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite

Fournir une description concise des facteurs importants pour comprendre chaque plan indiqué dans le tableau prévu à la rubrique 6.1.

Commentaire

Les facteurs importants traités dans les explications fournies en vertu de la rubrique 6.2 varient, mais peuvent notamment comprendre les éléments suivants :

i) les modalités importantes 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 les critères d'admissibilité;

ii) l'admissibilité à la retraite anticipée en vertu d'un plan; s'il s'agit d'un facteur pertinent, préciser les membres de la haute direction visés, le plan, les paiements en cas de retraite anticipée, la formule de calcul des prestations et les critères d'admissibilité; la retraite anticipée est prise à l'âge de la retraite anticipée défini par le plan ou autrement prévu en vertu du plan;

iii) 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;

iv) les raisons de la participation à chaque plan, s'il existe plusieurs plans;

v) les politiques de la société en ce qui concerne notamment l'attribution d'années de service supplémentaires, en indiquant les personnes à qui elles s'adressent et les raisons pour lesquelles elles sont jugées appropriées.

6.3. Plans à cotisations déterminées ou de rémunération différée

Décrire les modalités importantes de tout plan à cotisations déterminées ou de rémunération différée pour chaque membre de la haute direction visé. Présenter notamment les éléments suivants :

i) les types de rémunération qui peuvent être différés et les limitations éventuelles au report, en pourcentage de la rémunération ou autrement;

ii) les modalités importantes des paiements, retraits et autres distributions;

iii) 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 7 Prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle

7.1. Prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle

Décrire et, le cas échéant, quantifier les éléments suivants pour chaque contrat, convention, plan ou mécanisme qui prévoit des paiements en faveur de tout membre de la haute direction visé en cas de cessation des fonctions, notamment de la démission, du départ, du départ à la retraite ou du congédiement déguisé d'un membre de la haute direction visé, d'un changement de contrôle de la société et d'un changement des responsabilités d'un membre de la haute direction visé :

i) les circonstances qui déclencheront les paiements ou le versement des prestations, y compris les avantages indirects;

ii) les paiements et prestations estimatifs qui sont versés dans chaque cas prévu, leur moment et leur durée ainsi que la partie chargée du versement;

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

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

v) tout autre facteur important concernant chaque contrat, convention, plan ou mécanisme.

1. Quantifier 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. Partir des hypothèses suivantes :

- l'évènement déclencheur a eu lieu le dernier jour ouvrable du dernier exercice de la société;
- le cours de l'action de la société était le cours de clôture 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 importantes sous-jacentes.

Tenir compte des diverses situations dans lesquelles des paiements discrétionnaires ou ponctuels pourraient être versés aux membres de la haute direction. Décrire ces situations en indiquant les principes de calcul des paiements.

2. 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 et les quantifier individuellement, conformément au sous-alinéa *i* de l'alinéa 7 de la rubrique 3.1.

3. Il est possible de faire renvoi à l'information sur tout paiement présentée intégralement en vertu de la rubrique 6.1 ou 6.2. Toutefois, si ce paiement est augmenté d'une façon quelconque ou si l'acquisition des droits est accélérée par un évènement déclencheur, l'indiquer.

4. Il n'est pas nécessaire de fournir d'estimation de 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 l'évènement déclencheur.

Rubrique 8 Rémunération des administrateurs

No m	Honoraires (\$)	Attributions d'actions (\$)	Attributions d'options (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'action	Variation de la valeur du plan de retraite	Autre Rémunération (\$)	Total (\$)

(a)	(b)	(c)	(d)	s (\$) (e)	(f)	(g)	(h)
A							
B							
C							
D							
E							

8.1. Tableau de la rémunération des administrateurs

Indiquer dans ce tableau tous les éléments de la rémunération versée aux administrateurs au cours du dernier exercice de la société, en veillant à y déclarer toutes les formes de rémunération. Les instructions relatives à chaque colonne sont les mêmes que celles qui se rapportent aux colonnes correspondantes du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3. En outre, les éléments suivants s'appliquent :

1. 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.

2. 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 ou pour présidence de comité ou du conseil et les jetons de présence.

3. Dans la colonne (g), déclarer la rémunération versée en vertu de tout autre mécanisme selon lequel l'administrateur a été rémunéré, directement ou indirectement, pour services rendus à la société à quelque titre que ce soit. Indiquer les montants dans une note accompagnant le tableau.

4. 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 accompagnant le tableau le montant total payable en vertu de chaque programme.

5. Décrire dans une note la méthode utilisée pour calculer le coût différentiel global des avantages indirects pour la société. Indiquer dans une note accompagnant le tableau le type et le montant de chaque avantage indirect dépassant 25 % du total des avantages indirects déclarés pour chaque administrateur. L'information fournie dans ces notes ne concerne que le dernier exercice.

8.2. Attributions d'actions

Fournir au sujet des administrateurs l'information exigée au sujet des membres de la haute direction visés en vertu de la rubrique 3.2.

8.3. Explications à fournir

Décrire les facteurs importants pour comprendre l'information fournie en vertu des rubriques 8.1 et 8.2.

Commentaire

Les facteurs analysés dans les explications fournies en vertu de la rubrique 8.3 varient, mais peuvent notamment comprendre les éléments suivants :

i) les mécanismes de rémunération standards, comme les provisions sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité ou pour présidence de comité ou du conseil et les jetons de présence;

ii) le fait qu'un administrateur a un mécanisme de rémunération différent, l'identité de l'administrateur et une description des modalités du mécanisme;

iii) toute question traitée dans l'analyse de la rémunération qui ne s'applique pas aux administrateurs comme aux membres de la haute direction visés, par exemple les pratiques en matière d'émission d'options.

8.4. Attributions à base d'actions et attributions en vertu d'un plan

Donner au sujet des administrateurs la même information que celle qui est prévue aux rubriques 4 et 5 au sujet des membres de la haute direction visés.

8.5. Rémunération du fiduciaire

Le cas échéant, indiquer le montant de toute rémunération versée par la société à des personnes physiques qui ont agi à titre de fiduciaires de la société pendant le dernier exercice.

Rubrique 9 Sociétés inscrites aux États-Unis

i) Sous réserve de l'alinéa *ii*, 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.

ii) L'alinéa *i* ne s'applique pas au *foreign private issuer* qui remplit les obligations prévues par 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. ».