

Avis de publication

Projet de modification modifiant la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue*, y compris l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction*

Modifications corrélatives

Introduction

Les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM » ou « nous ») adoptent les modifications à l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction* (les « modifications de l'Annexe 51-102A6 ») de la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue* (la « Norme canadienne 51-102 »).

Les modifications de l'Annexe 51-102A6 modifient la version précédente de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction - pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date* (l'« Annexe 51-102A6 »), entrée en vigueur le 31 décembre 2008 dans tous les territoires membres des ACVM.

Avec le présent avis, nous publions le Projet de modification modifiant la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue*, qui comprend les modifications de l'Annexe 51-102A6, et les modifications corrélatives (définies ci-après). On peut consulter ces documents sur les sites web des membres des ACVM, dont les suivants :

- www.bcsc.bc.ca
- www.albertasecurities.com
- www.osc.gov.on.ca
- www.lautorite.gc.ca
- www.nbsc-cvmnb.ca
- www.gov.ns.ca/nssc

Dans certains territoires, ces modifications requièrent l'approbation des ministres compétents. Sous réserve de l'obtention de toutes les approbations requises, les modifications de l'Annexe 51-102A6 et les modifications corrélatives entreront en vigueur le **31 octobre 2011**.

Transition

Les modifications de l'Annexe 51-102A6 s'appliqueront aux exercices terminés le 31 octobre 2011 ou après cette date. Elles feront aussi partie intégrante de la Norme canadienne 51-102, qui établit les obligations des émetteurs assujettis, autres que les fonds d'investissement, relativement aux états financiers, aux rapports de gestion, aux notices annuelles, aux circulaires de sollicitation de procurations et à d'autres questions touchant l'information continue.

La Norme canadienne 51-102 renvoie, et fait appel à des renvois, aux principes comptables généralement reconnus du Canada (les « PCGR canadiens »), qui sont établis par le Conseil des normes comptables du Canada (CNC). Le CNC a intégré les Normes internationales d'information financière (IFRS), adoptées par l'International Accounting Standards Board (IASB) dans le Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés (le « Manuel de l'ICCA »), applicables à la plupart des entreprises ayant une obligation d'information du public pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2011. Le Manuel de l'ICCA contient donc deux ensembles de normes applicables aux sociétés ouvertes :

- la partie I : les PCGR canadiens applicables aux entreprises ayant une obligation d'information du public pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2011;
- la partie V : les PCGR canadiens applicables aux sociétés ouvertes avant le basculement aux IFRS (les « PCGR canadiens de 2010 »).

Après la date de basculement aux IFRS, le 1^{er} janvier 2011, les émetteurs dont l'exercice ne correspond pas à l'année civile continueront d'établir leurs états financiers conformément aux PCGR canadiens de 2010 jusqu'au début de leur nouvel exercice.

Dans le souci d'aider les émetteurs et leurs conseillers et d'augmenter la transparence, au cours de la période de transition, les autorités de certains territoires publieront, sur leur site Web, deux versions consolidées non officielles différentes de la Norme canadienne 51-102 qui comprendront les modifications de l'Annexe 51-102A6 :

- la version de la Norme canadienne 51-102 contenant les termes et expressions des PCGR canadiens de 2010, qui s'appliquent aux émetteurs assujettis à l'égard des documents à établir, déposer, transmettre ou envoyer en vertu de la réglementation pour les périodes se rapportant aux exercices ouverts avant le 1^{er} janvier 2011;
- la version nouvelle de la Norme canadienne 51-102 contenant les termes et expressions des IFRS, qui s'appliquent aux émetteurs assujettis à l'égard des documents à

établir, déposer, transmettre ou envoyer en vertu de la réglementation pour les périodes se rapportant aux exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2011.

Objet des modifications de l'Annexe 51-102A6

Le 18 septembre 2008, nous avons annoncé l'adoption de l'Annexe 51-102A6, qui est entrée en vigueur dans tous les territoires membres des ACVM le 31 décembre 2008. Nous avons adopté l'Annexe 51-102A6 dans l'intention déclarée de concevoir un document qui demeurerait un cadre de présentation adéquat de la rémunération à mesure que les pratiques en la matière évolueraient.

Le 20 novembre 2009, nous avons publié l'Avis 51-331 du personnel des ACVM, *Rapport sur l'examen par le personnel des ACVM de l'information sur la rémunération de la haute direction* (l'« Avis 51-331 »), dans lequel étaient rapportées les constatations d'un examen ciblé de la conformité aux obligations d'information sur la rémunération des membres de la haute direction mené auprès de 70 émetteurs assujettis par le personnel de la British Columbia Securities Commission, de l'Alberta Securities Commission, de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario et de l'Autorité des marchés financiers.

Ces examens visaient à :

- i)* évaluer la conformité aux obligations prévues par l'Annexe 51-102A6;
- ii)* utiliser les résultats des examens pour renseigner les sociétés sur les nouvelles obligations;
- iii)* cibler les obligations nécessitant des précisions ou des explications supplémentaires afin d'aider les sociétés à remplir leurs obligations d'information.

Dans la plupart des cas, nous avons demandé aux sociétés examinées d'améliorer l'information qui sera fournie dans les documents à déposer afin de remédier aux problèmes mis au jour lors des examens ciblés et exposés dans l'Avis 51-331.

Par ailleurs, nous avons pris connaissance de certains faits nouveaux à l'échelle internationale en matière de rémunération de la haute direction. Le 16 décembre 2009, notamment, la Securities and Exchange Commission (SEC) a adopté des règles modifiant les obligations des sociétés américaines concernant l'information à fournir en matière de rémunération et de gouvernance dans les circulaires de sollicitation de procurations de 2010 (les « modifications de la SEC »). De plus, le 15 juillet 2010, le Congrès américain a adopté la version finale de la *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act* (la « loi Dodd-Frank »), qui a été promulguée à temps pour s'appliquer aux circulaires de sollicitation de procurations de 2011.

Nous avons analysé les problèmes exposés dans l'Avis 51-331 ainsi que les modifications comprises dans les modifications de la SEC et la loi Dodd-Frank qui, selon nous, sont pertinentes pour les émetteurs assujettis du Canada. À la suite de cette analyse,

nous avons élaboré des propositions de modifications à l'Annexe 51-102A6 en vue d'améliorer l'information que les sociétés fournissent aux investisseurs sur les principaux risques et les questions de gouvernance et de rémunération. Les modifications de l'Annexe 51-102A6 ont été publiées le 19 novembre 2010 pour une période de consultation de 90 jours (les « textes de novembre 2010 »).

Les modifications de l'Annexe 51-102A6, qui comprennent aussi bien des modifications d'ordre rédactionnel clarifiant des obligations existantes que de nouvelles obligations de fond, est le fruit de notre examen approfondi des modifications proposées à la lumière des commentaires reçus. Nous estimons que les modifications de l'Annexe 51-102A6 aideront les investisseurs à prendre des décisions plus éclairées en matière de vote et d'investissement en plus de rehausser la qualité de l'information qui leur est donnée et d'aider les sociétés à remplir leurs obligations d'information sur la rémunération des membres de la haute direction.

Commentaires écrits

La période de consultation a pris fin le 17 février 2011. Au cours de cette période, nous avons reçu 28 mémoires. Nous les avons étudiés et remercions les intervenants de leur participation. La liste des 28 intervenants et le résumé de leurs commentaires, accompagné de nos réponses, figurent aux Annexes B et C du présent avis.

Résumé des changements apportés aux textes de novembre 2010

Nous avons apporté certains changements aux textes de novembre 2010, entre autres pour clarifier certains points seulement ou en réponse à des commentaires. Une description des principaux changements figure à l'Annexe A. Comme ces changements ne nous semblent pas importants, nous ne publions pas les modifications de l'Annexe 51-102A6 de nouveau pour consultation.

Modifications corrélatives

Nous adoptons également des modifications corrélatives de la Norme canadienne 58-101 sur *l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (la « Norme canadienne 58-101 »), plus particulièrement de l'Annexe 58-101A1, *Information concernant la gouvernance*, et de l'Annexe 58-101A2, *Information concernant la gouvernance (émetteur émergent)*, (les « modifications corrélatives »).

Avis locaux

Dans certains territoires, d'autres renseignements exigés par la législation en valeurs mobilières locale sont publiés en annexe du présent avis.

Questions

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

Autorité des marchés financiers

Lucie J. Roy
Conseillère en réglementation
Service de la réglementation
Téléphone : 514-395-0337, poste 4464
Courriel : lucie.roy@lautorite.qc.ca

Pasquale Di Biasio
Analyste
Service de l'information continue
Téléphone : 514-395-0337, poste 4385
Courriel : pasquale.dibiasio@lautorite.qc.ca

British Columbia Securities Commission

Jody-Ann Edman
Senior Securities Analyst, Corporate Finance
Téléphone : 604-899-6698
Courriel : jedman@bcsc.bc.ca

Alberta Securities Commission

Cheryl McGillivray
Manager, Corporate Finance
Téléphone : 403-297-3307
Courriel : cheryl.mcgillivray@asc.ca

Anne Marie Landry
Securities Analyst
Téléphone : 403-297-7907
Courriel : annemarie.landry@asc.ca

Commission des valeurs mobilières de l'Ontario

Sonny Randhawa
Assistant Manager, Corporate Finance
Téléphone : 416-204-4959
Courriel : srandhawa@osc.gov.on.ca

Christine Krikorian
Accountant, Corporate Finance
Téléphone : 416-593-2313
Courriel : ckrikorian@osc.gov.on.ca

Frédéric Duguay
Legal Counsel, Corporate Finance
Téléphone : 416-593-3677
Courriel : fduguay@osc.gov.on.ca

Commission des valeurs mobilières du Nouveau-Brunswick

Pierre Thibodeau
Analyste principal en valeurs mobilières
Téléphone : 506-643-7751
Courriel : pierre.thibodeau@nbsc-cvmnb.ca

Nova Scotia Securities Commission

Junjie (Jack) Jiang
Securities Analyst, Corporate Finance
Téléphone : 902-424-7069
Courriel : jiangj@gov.ns.ca

Le 22 juillet 2011

Annexe A

Résumé des principaux changements apportés aux textes de novembre 2010

Modifications de l'Annexe 51-102A6

Rubrique 1 – Dispositions générales

Paragraphe 9 de la rubrique 1.3 – Monnaies

- Nous avons modifié le paragraphe 9 de la rubrique 1.3 afin de donner à la société une certaine marge de manœuvre dans le cas où ses objectifs de performance et conditions similaires présentés dans l'analyse de la rémunération sont dans une monnaie différente de celle utilisées dans les tableaux prévus, par exemple pour conformité à des obligations d'information financière. Par conséquent, la société doit utiliser la même monnaie dans les tableaux prévus aux rubriques 3.1, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2 et 7.1 de l'annexe.

Rubrique 2 – Analyse de la rémunération

Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération

- Nous avons inséré, dans le paragraphe 5 de la rubrique 2.1, les mots « ou l'un de ses comités » pour tenir compte du fait que les fonctions liées à la rémunération peuvent être déléguées à un comité du conseil d'administration.

Commentaire

- Nous avons modifié le commentaire de façon à préciser que, si la société a eu recours à l'étalonnage pour déterminer la rémunération ou tout élément de celle-ci, elle devrait indiquer le groupe de référence et expliquer pourquoi elle juge que le groupe de référence et les critères de sélection sont pertinents.

- Nous ajouté, dans le commentaire présentant des exemples de situations susceptibles d'inciter les membres de la haute direction à exposer la société à des risques inappropriés ou excessifs, l'exemple des attributions en vertu d'un plan incitatif qui ne prévoient aucun plafond au titre des prestations ou des paiements maximums versés ou à verser aux membres de la haute direction.

- Nous avons aussi ajouté un commentaire précisant que ces exemples ne sont pas exhaustifs et que les situations à considérer varieront selon la nature de ses activités et de ses politiques et pratiques en matière de rémunération.

Rubrique 2.4 – Gouvernance en matière de rémunération

- Nous avons modifié l’alinéa *a* du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 pour le rédiger comme suit :

- « *a*) indiquer le nom de chacun de ses membres et préciser pour chacun s’il est indépendant ou non; ».

- Dans l’alinéa *c* du paragraphe 2 de la rubrique 2.4, nous avons supprimé les mots « en conformité avec une évaluation raisonnable du profil de risque de la société » après être arrivés à la conclusion qu’ils étaient inutiles et prêtaient à confusion.

- Nous avons modifié l’alinéa *c* du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 pour le rédiger comme suit :

- « *c*) si le consultant ou le conseiller a fourni à la société, à une entité du même groupe ou à une entité filiale, ou à l’un de ses administrateurs ou des membres de sa direction, des services autres que ceux liés à la rémunération des administrateurs ou de la haute direction, ou en plus de ces services, faire ce qui suit :

- i*) s’il y a lieu, donner une brève description de la nature du travail;

- ii*) indiquer si le conseil d’administration ou le comité de la rémunération doit approuver au préalable les autres services fournis à la société par le consultant ou le conseiller, ou un membre de son groupe, à la demande de la direction; ».

- Dans les sous-alinéas *i* et *ii* de l’alinéa *d* du paragraphe 3 de la rubrique 2.4, nous avons ajouté le mot « chaque » afin de préciser que la société doit indiquer le total des honoraires facturés par chacun des consultants.

Rubrique 4 – Attributions en vertu d’un plan incitatif

Rubrique 4.1 – Attributions fondées sur des actions et des options en cours

- Dans le paragraphe 3 de la rubrique 4.1, nous avons précisé que, si la société a attribué des options dans une monnaie différente de celle dans laquelle elles sont déclarées dans le tableau, elle doit inclure une note indiquant la monnaie et le prix d’exercice ou de base. Cette modification est effectuée également en réponse à l’obligation prévue au paragraphe 9 de la rubrique 1.3 voulant que la société utilise la même monnaie dans les tableaux prévus à l’annexe.

Rubrique 5 – Prestations en vertu d'un régime de retraite

Rubrique 5.1 – Tableau des régimes à prestations définies

- Nous avons ajouté, dans l'alinéa *a* du paragraphe 4 de la rubrique 5.1, l'obligation selon laquelle, pour calculer les prestations annuelles à vie payables à la clôture du dernier exercice dans la colonne (c1), la société doit présumer que le membre de la haute direction visé est admissible aux paiements ou aux prestations à la clôture de l'exercice.

- Nous avons ajouté un commentaire pour préciser que la société peut calculer les prestations annuelles à vie payables à la clôture de l'exercice à l'aide de la formule indiquée dans le commentaire ou avec une autre formule si elle estime raisonnablement qu'elle obtiendra ainsi un calcul plus significatif.

Rubrique 5.2 – Tableau des régimes à cotisations définies

- Donnant suite aux questions 6 et 7 publiées dans l'avis relatif aux textes de novembre 2010 et aux commentaires reçus, nous avons supprimé l'obligation, prévue au paragraphe 3 de la rubrique 5.2, de déclarer le montant non rémunérateur, y compris les cotisations salariales et les revenus de placement réguliers des cotisations d'employeur et des cotisations salariales.

Annexe B

Liste des intervenants

Nous avons reçu 28 mémoires dans le cadre de la consultation et remercions les intervenants pour leur participation.

1. Astral Media Inc.
2. BC Investment Management Corporation
3. Blake, Cassels & Graydon LLP
4. Bombardier Inc.
5. Canadian Bankers Association
6. Canadian Coalition for Good Governance
7. Canadian Society of Corporate Secretaries
8. CGI Group Inc.
9. Chris Reed (Investor)
10. Edwin A. Simmons (Investor)
11. H. Garfield Emerson
12. Hugessen Consulting Inc.
13. Institutional Shareholder Services
14. Loblaw Companies Limited
15. Mercer (Canada) Limited
16. Metro Inc.
17. Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires
18. NEI Investments
19. Ogilvy Renault LLP
20. Ontario Teachers' Pension Plan
21. Pension Investment Association of Canada
22. Praemis Consulting
23. Regroupement Independent des Conseillers de l'Industrie Financière du Québec
24. Robert Gatto (Investor)
25. Shareholder Association for Research & Education
26. Social Investment Organization
27. Towers Watson Canada Inc.
28. WestJet Airlines Ltd.

Les mémoires sont disponibles à l'adresse www.osc.gov.on.ca.

Dans le résumé suivant, les auteurs des mémoires sont désignés comme l'« intervenant », quel que soit leur nombre.

Annexe C

Résumé des commentaires et réponses des ACVM

N ^o	COMMENTAIRES	RÉPONSES DES ACVM
COMMENTAIRES D'ORDRE GÉNÉRAL		
0.1	Dans l'ensemble, 17 intervenants appuient les modifications proposées et estiment qu'elles rehausseront la qualité de l'information fournie sur la rémunération de la haute direction en plus d'aider les investisseurs à prendre des décisions plus éclairées quant à la manière d'exercer leur droit de vote ou d'investir.	Nous remercions les intervenants de leur appui.
0.2	Trois intervenants n'estiment pas nécessaire d'apporter les modifications proposées à l'heure actuelle étant donné que les nouvelles obligations d'information sur la rémunération de la haute direction ne sont en place que depuis deux ans. Ils remettent en question la pertinence d'apporter d'autres modifications à ce moment-ci.	Dans le processus d'élaboration de la réglementation, nous suivons de près les nouvelles règles au cours de l'année suivant leur mise en œuvre pour nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés, et nous pouvons décider de communiquer de l'information supplémentaire ou d'apporter de nouvelles modifications concernant toute question qui émergerait de notre processus de surveillance. Comme il est indiqué dans l'avis, les textes de novembre 2010 ont été publiés à la suite de l'analyse, notamment, des problèmes exposés dans l'Avis 51-331 du personnel des ACVM, <i>Rapport sur l'examen par le personnel des ACVM de l'information sur la rémunération de la haute direction</i> (l'« Avis 51-331 »), publié le 20 novembre 2009.
0.3	Un intervenant souligne que, la plupart des investisseurs participant désormais indirectement aux marchés des capitaux par l'intermédiaire de fonds gérés d'un type quelconque, les autorités de réglementation des valeurs mobilières devraient porter attention au fonctionnement des structures de rémunération des gestionnaires de fonds,	Nous remercions l'intervenant pour son commentaire. La révision des politiques et pratiques en matière de rémunération des gestionnaires de fonds d'investissement dépasse la portée de ce projet. Nous avons fait suivre ce commentaire au comité des ACVM responsable de la Norme canadienne 81-106 sur <i>l'information continue des fonds d'investissement</i> .

	particulièrement pour établir si leur rémunération fait en sorte d'aligner leurs intérêts sur ceux des investisseurs pour le compte de qui ils agissent, c'est-à-dire si leur rémunération est suffisamment liée à leur performance sur le plan de la valeur créée pour les investisseurs.	
0.4	Des intervenants appuient les efforts des ACVM pour harmoniser, lorsque possible, les modifications proposées avec les obligations d'information sur la rémunération de la haute direction en vigueur aux États-Unis, compte tenu du nombre de sociétés au Canada qui sont également inscrites à la cote de bourses américaines.	Nous remercions les intervenants de leur appui. Nous avons pour objectif d'élaborer des règles canadiennes de déclaration de la rémunération de la haute direction qui soient efficaces. Même si, après étude des dispositions de la <i>Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act</i> et des modifications récentes apportées par la Securities and Exchange Commission, nous les avons jugés également pertinentes pour les émetteurs assujettis du Canada, nous nous en sommes parfois écartés afin de les adapter aux marchés canadiens.
RUBRIQUE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES		
1.1	<p>Rubrique 1.1 – Objectif</p> <p>Des intervenants nous demandent de préciser pourquoi le libellé de la rubrique portant sur l'objectif (et le commentaire correspondant suivant le paragraphe 5 de la rubrique 3.1) a été modifié.</p> <p>De plus, cinq intervenants estiment que nous ne devrions pas apporter la modification proposée. Plus précisément, ils s'opposent à la modification des obligations prévues à la rubrique 3.1 concernant les attributions fondées sur des options entrant dans la rémunération annuelle que le conseil d'administration entendait verser, estimant que le libellé actuel concorde davantage aux décisions du conseil et que la modification proposée nuira à la présentation d'information appropriée et significative.</p>	Nous n'avons pas modifié l'annexe en fonction de ces commentaires. Les paragraphes 3 et 4 de la rubrique 3.1 de l'annexe exigent des sociétés qu'elles déclarent, pour les attributions fondées sur des actions et des options, la juste valeur de l'attribution à la date d'attribution dans les colonnes appropriées du tableau sommaire de la rémunération. Conformément à ces obligations, la juste valeur de l'attribution à la date d'attribution de ces types d'attributions doit être déclarée dans ce tableau au cours de l'année d'attribution, sans tenir compte du fait qu'une partie ou la totalité de l'attribution se rapporte à plusieurs exercices et que le paiement est assujetti à des objectifs de performance et à des conditions similaires, notamment l'acquisition des droits, devant s'appliquer à des exercices ultérieurs. Nous avons aussi clarifié cette obligation dans l'Avis 51-331.
1.2	<p>Rubrique 1.2 – Définition de « membre de la haute direction visé »</p> <p>Six intervenants proposent de modifier les</p>	Nous sommes d'accord, mais n'estimons pas

<p>mots « y compris ses filiales » pour préciser que seuls les membres de la haute direction exerçant un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de l'émetteur devraient être considérés comme membres de la haute direction visés de l'émetteur. Ils estiment que les membres de la haute direction des filiales ne devraient pas être considérés comme membres de la haute direction visés de la société mère, sauf s'ils exercent un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de celle-ci.</p> <p>Un intervenant propose de modifier la définition de « membre de la haute direction » de l'article 1.1 de la Norme canadienne 51-102 sur les <i>obligations d'information continue</i> (la « Norme canadienne 51-102 »). Selon lui, les mots « vice-président responsable » devraient être remplacés par les mots « cadre responsable » afin d'englober les présidents des principales unités d'exploitation ou des filiales.</p> <p>Compte tenu du nombre important d'émetteurs assujettis qui sont des filiales d'autres émetteurs assujettis, un intervenant juge qu'il devrait y avoir une dispense pour l'information des membres de la haute direction des filiales qui sont elles-mêmes émetteurs assujettis, soit dans la définition de « membre de la haute direction visé », soit dans les obligations d'information prévues à l'annexe. Il fait valoir que, dans de telles circonstances, l'analyse de la rémunération de la société mère ne ferait que renvoyer à l'information fournie par la filiale et reviendrait à tenir compte deux fois de la même information.</p>	<p>nécessaire de modifier la définition de « membre de la haute direction visé » pour tenir compte de ce commentaire. En vertu de l'alinéa c de la définition de « membre de la haute direction » prévue à l'article 1.1 de la Norme canadienne 51-102, un administrateur, un dirigeant ou un autre salarié d'une filiale d'une société est membre de la haute direction de la société si cette personne physique exerce un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de celle-ci. Cette personne physique est aussi « membre de la haute direction visé » pour l'application de l'annexe si elle remplit les critères énoncés dans la définition donnée à cette expression.</p> <p>Nous prenons acte de ce commentaire mais ne proposons pas de modification. Nous avons transmis le commentaire au comité des ACVM responsable de la Norme canadienne 51-102 pour examen approfondi.</p> <p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. L'annexe exige la présentation d'information relative au chef de la direction et au chef des finances, peu importe leur rémunération, et aux trois membres de la haute direction les mieux rémunérés dont la rémunération totale s'élève, individuellement, à plus de 150 000 \$. Conformément à cette définition, le membre de la haute direction qui satisfait à la définition de « membre de la haute direction visé » de la société mère sera membre de la haute direction visé même si cette même personne physique est aussi membre de la haute direction visé de la filiale. Nous ne pensons pas qu'il résulterait de cette obligation une double comptabilisation de la même information. L'analyse de la rémunération doit porter sur la rémunération des membres de la haute direction visés de la société. Dans certaines circonstances, la société devra fournir de</p>
---	--

		<p>l'information sur la façon dont ses politiques et ses décisions en matière de rémunération s'applique à un membre de la haute direction visé qui est aussi membre de la haute direction visé d'une filiale ou de la société mère.</p>
<p>1.3</p>	<p>Paragraphe 2 de la rubrique 1.3 – Différences dans la forme</p> <p>Six intervenants appuient la modification proposée consistant à préciser que la société ne peut modifier le tableau sommaire de la rémunération en y ajoutant des colonnes ou d'autres renseignements, et conviennent que l'imposition d'une forme commune pour ce tableau fait en sorte que l'information fournie est uniforme.</p> <p>Par contre, quatre intervenants n'appuient pas la modification proposée et recommandent de supprimer l'interdiction de modifier la présentation du tableau sommaire de la rémunération.</p> <p>Un intervenant est d'avis que le projet d'obligation consistant à interdire la modification de la forme du tableau sommaire de la rémunération devrait être étendue à tous les tableaux prévus à l'annexe.</p> <p>Deux intervenants proposent de modifier le projet d'obligation de façon à autoriser l'ajout, dans le tableau sommaire de la rémunération, d'une colonne « rémunération directe totale » avant la colonne « prestations de retraite ».</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leur appui. Comme il est expliqué dans l'Avis 51-331, le tableau sommaire de la rémunération donne un aperçu complet des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération de façon uniforme et compréhensible. Nous avons précisé, dans le paragraphe 2 de la rubrique 1.3, que les sociétés peuvent choisir d'ajouter des tableaux et d'autres éléments d'information pourvu que ceux-ci ne nuisent pas au tableau sommaire de la rémunération prévu au paragraphe 1 de la rubrique 3.1.</p> <p>À la lumière de la réponse ci-dessus, nous n'avons pas modifié l'annexe.</p> <p>Nous n'avons pas modifié l'annexe en réponse à ce commentaire. Nous estimons que le tableau sommaire de la rémunération est le principal outil de présentation de l'information sur la rémunération de la haute direction et s'applique à toutes les sociétés. Par contre, nous sommes d'avis que les autres tableaux prévus à l'annexe ne s'appliquent pas nécessairement à toutes les sociétés.</p> <p>Nous n'avons pas apporté la modification proposée. Nous réitérons notre position, selon laquelle le paragraphe 2 de la rubrique 1.3 permet à la société d'ajouter dans l'annexe, en complément au tableau sommaire de la rémunération, les tableaux et les éléments d'information supplémentaires nécessaires au respect de l'objectif de la</p>

		déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe.
1.4	<p>Paragraphe 9 de la rubrique 1.3 – Monnaies</p> <p>Deux intervenants estiment que l'obligation d'utiliser une seule monnaie tout au long de l'annexe peut être trop contraignante et induire les investisseurs en erreur, étant donné qu'on pourrait l'interpréter comme interdisant aux émetteurs de présenter, dans l'analyse de la rémunération, des renseignements factuels dans une monnaie étrangère lorsque cela est nécessaire à la compréhension des décisions en matière de rémunération prises par le conseil d'administration. Dans le cas, par exemple, où le prix d'exercice d'options d'achat d'actions est indiqué dans une monnaie différente, on ne devrait pas faire la conversion en dollars canadiens.</p> <p>Un intervenant propose en outre que l'obligation d'utiliser une seule monnaie s'applique à tous les tableaux prévus à l'annexe, et à la quantification des paiements et prestations découlant de la cessation des fonctions et d'un changement de contrôle, mais que les sociétés soient toutefois autorisées à utiliser, dans l'analyse de la rémunération, la ou les monnaies qui leur semblent les plus appropriées pour expliquer à leurs investisseurs les décisions en matière de rémunération qu'elles ont prises au cours de l'exercice.</p> <p>Deux intervenants nous demandent de préciser la méthode à favoriser pour présenter, dans le tableau des attributions fondées sur des actions et des options en cours, les attributions fondées sur des options attribuées à chacun et dont le prix d'exercice est dans une monnaie différente de celle utilisée dans le tableau sommaire</p>	<p>Nous avons modifié le paragraphe 9 de la rubrique 1.3 en réponse à ce commentaire. Nous reconnaissons que les objectifs de performance et conditions similaires de la société qui figurent dans l'analyse de la rémunération peuvent être présentés dans une monnaie différente de celle utilisée dans les tableaux, notamment pour conformité à des obligations d'information financière.</p> <p>Nous avons modifié le premier paragraphe du paragraphe 9 de la rubrique 1.3 de l'annexe comme suit :</p> <p>« La société présente les montants prévus par la présente annexe en dollars canadiens ou dans la même monnaie que celle utilisée dans ses états financiers. Elle doit utiliser la même monnaie dans les tableaux des rubriques 3.1, 4.1, 4.2, 5.1, 5.2 et 7.1 de la présente annexe. »</p> <p>Nous avons ajouté la phrase suivante dans le paragraphe 3 de la rubrique 4.1 de l'annexe :</p> <p>« Si l'option a été attribuée dans une monnaie différente de celle dans laquelle elle est déclarée dans le tableau, inclure une note indiquant la monnaie et le prix d'exercice ou de base. »</p>

	de la rémunération.	
1.5	<p>Paragraphe 10 de la rubrique 1.3 – Langage simple</p> <p>Cinq intervenants sont d’avis que l’obligation d’expliquer « le lien précis entre la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs et la gestion et la gouvernance de la société » est peu claire et crée de la confusion, et que les mots « la gestion et la gouvernance de la société » semblent lier l’information sur la rémunération aux obligations fiduciaires du conseil et du membre de la haute direction visé.</p> <p>Un intervenant propose de modifier l’obligation de façon à ce que les sociétés soient tenues d’indiquer de quelle façon leurs politiques et procédures en matière de rémunération de la haute direction incitent les membres de la haute direction à atteindre les objectifs déclarés, la stratégie globale et les objectifs de gestion des risques de la société.</p>	<p>Nous prenons acte du commentaire, mais ne partageons pas cet avis. Nous n’avons pas modifié l’annexe, car nous estimons que les mots « le lien précis entre la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs et la gestion et la gouvernance de la société » sont liés à l’objectif général de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l’annexe.</p> <p>À la lumière de notre réponse ci-dessus, nous n’avons pas modifié l’annexe en réponse à ce commentaire.</p>
RUBRIQUE 2 – ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION		
2.1	<p>Rubrique 2.1 – Analyse de la rémunération (importance relative)</p> <p>Un intervenant propose de remplacer, dans le paragraphe 1 de la rubrique 2.1, les mots « notamment les suivants » par les mots « notamment les aspects importants des suivants » pour ajouter la notion d’importance relative aux obligations concernant l’information à fournir dans l’analyse de la rémunération.</p>	<p>Nous estimons toujours que les sociétés doivent établir lesquelles parmi leurs politiques et pratiques en matière de rémunération sont significatives et les déclarer si cette information est nécessaire au respect de l’objectif énoncé à la rubrique 1.1. de l’annexe.</p>
2.2	<p>Rubrique 2.1 – Analyse de la rémunération (commentaire supplémentaire)</p> <p>Cinq intervenants s’opposent au commentaire supplémentaire demandant à la société d’évaluer si elle apportera des changements significatifs à ses politiques et pratiques en matière de rémunération au</p>	<p>Nous ne sommes pas d’accord. Le commentaire ajouté à la suite de la rubrique 2.1 de l’annexe est inclus à titre d’exemple d’information à fournir sur la rémunération et non à titre d’obligation. Nous soulignons que la société ne</p>

	<p>cours du prochain exercice et de les indiquer. Ils allèguent que ce projet d'obligation d'information obligerait les sociétés à faire des hypothèses quant à la possibilité qu'un changement significatif soit apporté à la rémunération dans l'avenir.</p>	<p>serait tenue d'expliquer si elle apportera ou non des changements significatifs à ses politiques et pratiques en matière de rémunération que dans les cas où elle se serait engagée à les apporter. Le commentaire supplémentaire n'exige pas des sociétés qu'elles fassent des conjectures.</p>
2.3	<p>Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 – Étalonnage Cinq intervenants proposent d'étendre l'obligation d'étalonnage de façon à obliger les sociétés à expliquer pourquoi elles considèrent comme pertinents le groupe de référence et les critères choisis ou, si elles n'y ont pas recours, à indiquer pourquoi.</p>	<p>Dans l'Avis 51-331, nous avons indiqué qu'un certain nombre de sociétés n'avaient pas expliqué clairement leurs méthodes d'étalonnage ni détaillé la façon dont elles s'étaient servies de ces données pour prendre des décisions concernant la rémunération de la haute direction. Nous avons ajouté le commentaire suivant à la rubrique 2.1 de l'annexe :</p> <p><i>« 3. Si la société a eu recours à l'étalonnage pour déterminer la rémunération ou tout élément de celle-ci, indiquer le groupe de référence et expliquer pourquoi elle juge que le groupe de référence et les critères de sélection sont pertinents. »</i></p> <p>Nous n'avons pas modifié l'annexe pour exiger que les sociétés qui n'ont pas recours à l'étalonnage expliquent la raison pour laquelle elles n'utilisent pas de groupe de référence. Selon nous, l'annexe n'oblige pas les sociétés à fournir de l'information sur les pratiques en matière de rémunération de la haute direction qui ne s'appliquent pas à leur situation.</p>
2.4	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 – Objectifs de performance ou conditions similaires (dispense pour information gravement préjudiciable) – appui Dix intervenants sont d'accord avec l'obligation pour la société d'indiquer explicitement qu'elle se prévaut de la dispense pour information gravement</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leurs commentaires.</p>

	<p>préjudiciable et d'expliquer pourquoi la communication de ses objectifs de performance ou conditions similaires serait gravement préjudiciable à ses intérêts.</p> <p>Ils ont aussi fait les commentaires suivants à l'appui de la modification proposée :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par le passé, des sociétés se sont prévaluées de la dispense pour préjudice grave sans justifications suffisantes, même lorsque les renseignements pertinents avaient été rendus publics dans d'autres documents déposés. • L'énoncé selon lequel la simple communication des objectifs de performance ou des conditions similaires fondés sur des mesures globales de la performance financière de l'entreprise ne sera pas considérée comme « gravement préjudiciable » est une précision utile apportée aux obligations d'information. • La modification proposée aidera les sociétés à exposer et à exprimer clairement pourquoi elles ont recours à la dispense pour information gravement préjudiciable. <p>Un intervenant estime que la société ne devrait être en mesure de se prévaloir de cette dispense que si elle en a déjà fait la demande et en a reçu l'autorisation écrite de l'autorité en valeurs mobilières en fonction de critères préétablis. La société devrait aussi indiquer avoir demandé cette dispense dans l'analyse de la rémunération.</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe en réponse à ce commentaire. Nous soulignons que nous nous sommes engagés à effectuer des examens de l'information continue dans le cours normal des activités. Ces examens comprennent habituellement l'étude de la déclaration de la rémunération de la haute direction faite par la société, y compris de l'information sur les objectifs de performance ou conditions similaires et le recours à la dispense pour information « gravement préjudiciable ». Même si, en règle générale, nous ne communiquons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du</p>
--	---	---

		<p>personnel si nous relevons dans l'information des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, pourraient intéresser d'autres sociétés.</p>
2.5	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 – Objectifs de performance ou conditions similaires (dispense pour information gravement préjudiciable) – opposition</p> <p>Neuf intervenants s'opposent à la modification proposée, qui restreint le recours à la dispense pour information gravement préjudiciable, et ont des réserves à l'égard du libellé proposé, selon lequel n'est pas considérée comme gravement préjudiciable aux intérêts de la société la simple communication des objectifs de performance ou des conditions similaires fondés sur des mesures globales de la performance financière de la société, comme le résultat par action, la croissance des produits des activités ordinaires et le bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements (BAIIA). Ils nous demandent de reconsidérer notre position et de supprimer la modification proposée.</p> <p>Les intervenants ont aussi fait les commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exiger des sociétés qu'elles indiquent le fondement de leur décision de ne pas fournir certains éléments d'information est insolite dans la législation en valeurs mobilières, puisqu'elles ne sont généralement pas tenues de déclarer qu'elles omettent de communiquer de l'information du fait qu'elles ne sont pas obligées de la fournir. • Il existe une différence fondamentale entre la présentation d'information financière générale et la communication des cibles financières servant à établir la rémunération. Par exemple, les cibles financières en fonction desquelles sont prises les 	<p>Nous ne sommes pas de cet avis et n'avons donc pas modifié l'annexe. Le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe exige que la société explique la façon dont le montant de chaque élément significatif composant la rémunération a été fixé. Cette information doit comprendre les objectifs de performance ou conditions similaires qui sont fondés sur des mesures objectives et connues, comme le cours de l'action de la société ou le résultat par action. Nous ne pensons pas avoir limité les circonstances dans lesquelles la société peut se prévaloir de la dispense pour « information gravement préjudiciable » prévue au paragraphe 4 de la rubrique 2.1 de l'annexe. Nous avons indiqué dans l'Avis 51-331 que la déclaration de paramètres de performance passée fondés sur des mesures générales de la performance financière de la société, comme le bénéfice par action, la croissance des produits et le BAIIA, ne saurait être gravement préjudiciable aux intérêts de la société. De plus, ces mesures sont généralement rendues publiques dans d'autres documents d'information, ou peuvent facilement être tirées de l'information publiée par la société puis calculées. Les sociétés qui ne rendent public aucun objectif de performance précis doivent néanmoins préciser le pourcentage de la rémunération totale du membre de la haute direction visé qui est lié à l'information non publiée et jusqu'à quel point il pourrait être difficile pour lui d'atteindre l'objectif de performance non communiqué, ou la probabilité que la société l'atteigne.</p> <p>Nous estimons toujours que cette dispense établit un équilibre convenable entre les intérêts</p>

<p>décisions en la matière font souvent l'objet d'exceptions et ne sont pas conformes aux PCGR canadiens ou aux IFRS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs de performance ou conditions similaires utilisés pour établir la rémunération sont souvent fondés sur les résultats de l'unité d'exploitation, de la division ou de la filiale du membre de la haute direction visé. • La présentation de cette information pourrait donner aux concurrents de la société un aperçu de ses plans et stratégies d'affaire confidentiels en leur permettant de comparer les objectifs de performance ou conditions similaires avec les résultats publiés de la société et de cerner les facteurs et les hypothèses sous-jacentes pris en compte dans ces plans. • La présentation de cette information pourrait offrir des renseignements précieux aux concurrents cherchant à faire du recrutement auprès des membres de la haute direction de la société et mettre davantage de pression sur les sociétés pour qu'elles augmentent la rémunération des membres de la haute direction. • Les objectifs de performance « audacieux » (c'est-à-dire des cibles éloignées) conçus pour encourager les membres de la haute direction à atteindre certaines cibles de performance sont souvent de l'information sensible et subjective. Dans la plupart des cas, ils ne devraient pas être divulgués, même pour des périodes antérieures. • La présentation d'information 	<p>des sociétés et ceux des investisseurs. Elle ne s'applique qu'aux niveaux cibles liés à des facteurs ou critères qualitatifs ou quantitatifs de performance précis 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 l'est pas. Nous soulignons que cette dispense ne s'applique pas si un niveau cible de performance ou un autre facteur ou critère a été rendu public.</p>
---	---

	<p>prospective sur les objectifs de performance ou conditions similaires pourrait fournir par inadvertance et indirectement de l'information financière prospective.</p>	
2.6	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 – Objectifs de performance ou conditions similaires (obligations d'information supplémentaires)</p> <p>De l'avis de deux intervenants, le paragraphe 4 de la rubrique 2.1 devrait comprendre l'obligation pour les sociétés d'expliquer précisément pourquoi certaines mesures de la performance ont été choisies et comment celles-ci insèrent dans le plan stratégique et les priorités à long terme de la société.</p> <p>De plus, deux intervenants proposent que ce paragraphe inclut l'obligation pour les sociétés d'expliquer, en l'absence de précisions sur les objectifs de performance ou les conditions similaires des membres de la haute direction visés, la façon dont elles ont établi un lien solide entre la rémunération et la performance au cours des derniers exercices et si le conseil d'administration a exercé son pouvoir discrétionnaire à l'égard des paiements.</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leurs commentaires. Nous ne jugeons pas nécessaire d'apporter d'autres modifications à l'annexe pour le moment. Nous soulignons que la communication de ce genre d'information pourrait être exigée dans l'analyse de la rémunération en vertu du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe lorsqu'elle est considérée comme nécessaire pour décrire ou expliquer les objectifs de tout programme de rémunération, ou de toute stratégie en la matière, ou la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux en matière de rémunération et leur incidence sur les décisions concernant les autres éléments. Dans l'Avis 51-331, nous avons aussi indiqué que les sociétés ayant exercé leur pouvoir discrétionnaire pour augmenter ou réduire la rémunération après l'établissement initial des objectifs de performance doivent expliquer en détail les modalités d'exercice de ce pouvoir dans leur analyse de la rémunération pour respecter l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe.</p>
2.7	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 – Objectifs de performance ou conditions similaires (exercice du pouvoir discrétionnaire par le conseil)</p> <p>Quatre intervenants recommandent de faire une obligation d'information du nouveau commentaire demandant à la société de tenir compte du fait que le conseil d'administration peut exercer ou non son</p>	<p>Nous remercions tous les intervenants de leurs commentaires. Nous ne jugeons pas nécessaire d'apporter d'autres modifications à l'annexe pour le moment. Nous soulignons que la communication de ce genre d'information</p>

	<p>pouvoir discrétionnaire pour attribuer une rémunération au cours du dernier exercice. Ils estiment que les investisseurs devraient être informés de la mesure dans laquelle le conseil d'administration ou le comité de la rémunération exerce son pouvoir discrétionnaire, le cas échéant, dans l'attribution d'une rémunération lorsque les objectifs de performance ne sont pas été atteints, ou qu'il y renonce ou les modifie pour le paiement d'un montant, ou augmente la rémunération au-delà des niveaux approuvés antérieurement.</p>	<p>pourrait être exigée dans l'analyse de la rémunération en vertu du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe afin de décrire ou d'expliquer les éléments significatifs de la rémunération, notamment la façon dont la société fixe le montant de chaque élément, en indiquant la formule, le cas échéant. Nous avons aussi fait remarquer, dans l'Avis 51-331, que les sociétés ayant exercé leur pouvoir discrétionnaire pour augmenter ou réduire la rémunération après l'établissement initial d'objectifs de performance fondés sur des mesures concrètes auraient dû préciser dans l'analyse de la rémunération que ces mesures ne visaient qu'à servir de balises et y expliquer l'importance du pouvoir discrétionnaire du conseil dans la détermination des primes effectivement versées à chaque membre de la haute direction visé.</p>
2.8	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (commentaires d'ordre général)</p> <p>Dix intervenants conviennent qu'en élargissant la portée de l'analyse de la rémunération de façon à exiger la présentation d'information sur les risques découlant des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération fournira aux investisseurs de l'information utile et les aidera à prendre des décisions plus éclairées en ce qui concerne leurs investissements et l'exercice de leur droit de vote. L'un deux estime en outre que le projet d'obligation est préférable à l'approche adoptée par la SEC, qui consiste à exiger la présentation de cette information uniquement si les risques sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société.</p> <p>Deux intervenants craignent cependant que le projet d'obligation de déclaration des</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leur appui.</p> <p>Nous soulignons que nous nous sommes engagés à effectuer des examens de</p>

	<p>risques ne fournisse pas d'information utile aux investisseurs et donne lieu à l'utilisation de formules toutes faites susceptibles de leur donner un faux sentiment de sécurité à l'égard des politiques et pratiques en matière de rémunération de la société en ce qui a trait aux risques et à la prise de risques, ou de mettre trop l'accent sur l'importance des risques liés à la rémunération dans un document où aucune autre information sur les risques n'est présentée.</p> <p>Cinq intervenants sont d'avis que le projet d'obligation de déclaration des risques n'est pas nécessaire et soulignent que les obligations actuelles relatives à l'information sur les facteurs de risque prévues à l'Annexe 51-102A1, <i>Rapport de gestion</i> (l'« Annexe 51-102A1 »), et à l'Annexe 51-102A2, <i>Notice annuelle</i> (l'« Annexe 51-102A2 »), sont assez générales pour inclure les risques importants, notamment ceux ayant trait à la rémunération. Ainsi, on ne devrait pas exiger que les risques liés à la rémunération raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société soient déclarés dans l'analyse de la rémunération s'ils ne sont pas tenus d'être énumérés dans le rapport de gestion ou la notice annuelle.</p>	<p>l'information continue qui comprennent habituellement l'étude de la déclaration de la rémunération de la haute direction, notamment de l'information sur les risques liés aux politiques et pratiques en matière de rémunération. Même si, en règle générale, nous ne communiquons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du personnel si nous relevons dans l'information des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, pourraient intéresser d'autres sociétés.</p> <p>Nous prenons acte des commentaires. Même si la présentation de certains éléments d'information sur les risques est déjà exigée par les règles mentionnées, y compris l'Annexe 51-102A1 et l'Annexe 51-102A2, nous estimons que la déclaration de tout risque important lié aux politiques et pratiques en matière de rémunération fournira aux investisseurs de l'information plus claire et utile concernant la rémunération de la haute direction. Nous reconnaissons qu'il peut y avoir duplication de l'information dans certains cas, mais les obligations d'information prévues à l'annexe ont une portée plus large que celles des autres règles, puisque la société est aussi tenue de déclarer : i) l'étendue et la nature du rôle du conseil d'administration dans la surveillance des risques associés aux politiques et pratiques de la société en matière de rémunération; et ii) les pratiques auxquelles elle a recours pour détecter et atténuer les politiques et pratiques en matière de rémunération qui sont susceptibles d'inciter les membres de la haute direction visés ou les personnes physiques de l'une des principales unités d'exploitation ou divisions à prendre des risques inappropriés ou excessifs.</p>
2.9	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (rapport indépendant sur</p>	

	<p>les risques)</p> <p>Un intervenant est d’avis que le projet d’obligation d’information devrait être étendu de façon à exiger la présentation du rapport d’un spécialiste indépendant de la gestion des risques attestant de la rigueur des pratiques servant à détecter et à atténuer les politiques et pratiques en matière de rémunération qui sont susceptibles d’inciter les membres de la haute direction visés ou les personnes physiques de l’une des principales unités d’exploitation ou divisions à prendre des risques inappropriés ou excessifs.</p>	<p>Nous n’avons pas modifié l’annexe en réponse à ce commentaire. Lorsque nous proposons des modifications à une règle, nous devons évaluer les coûts associés à l’imposition d’une nouvelle réglementation aux émetteurs et déterminer si ces coûts sont justifiés par les résultats visés. Selon nous, les avantages de la présentation d’un tel rapport ne surpasseraient pas les coûts supplémentaires imposés aux sociétés.</p>
2.10	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (étendue de l’analyse des risques)</p> <p>Un intervenant recommande que l’obligation d’information ne s’applique qu’aux membres de la haute direction visés afin de simplifier l’évaluation des risques et l’obligation de déclaration connexe.</p> <p>Un intervenant estime qu’une analyse valable du risque relatif à la rémunération devrait inclure les personnes physiques autres que les membres de la haute direction visés qui participent aux activités susceptibles de présenter des risques importants pour la société.</p>	<p>Nous n’avons pas apporté de modification à l’annexe. À notre avis, certains risques liés aux politiques et pratiques en matière de rémunération concernant des personnes physiques autres que les membres de la haute direction visés, y compris celles de l’une des principales unités d’exploitation de la société, sont susceptibles d’avoir un effet défavorable important sur celle-ci.</p> <p>Nous sommes d’accord avec l’intervenant.</p>
2.11	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (suggestion de formulation)</p> <p>Cinq intervenants ont proposé d’ajouter les mots « ou un comité du conseil » dans la première phrase après les mots « Déclarer</p>	<p>Nous avons modifié le paragraphe 5 de la rubrique 2.1 en ajoutant les mots « ou l’un de ses comités ».</p>

	<p>si le conseil d'administration » pour tenir compte du fait que les fonctions liées à la rémunération peuvent être déléguées.</p>	
2.12	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (risques environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance)</p> <p>Six intervenants proposent d'étendre la portée de l'analyse de la rémunération en exigeant la présentation d'information sur les risques environnementaux, sociaux et liés à la gouvernance (ESG) qui découlent des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération. La société qui n'a pas de politique relative aux risques ESG devrait être tenue de le déclarer. De plus, la société qui est dotée d'une politique sur les indicateurs ESG en ce qui concerne la rémunération de la haute direction devrait être tenue d'indiquer de quoi il s'agit.</p>	<p>Selon nous, il n'est pas nécessaire de modifier davantage le commentaire de la rubrique 2.1 de l'annexe pour répondre à ces commentaires. La version actuelle du commentaire comprend l'exemple suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>ni la gestion efficace des risques ni la conformité aux obligations réglementaires n'entrent dans les mesures de la performance servant à établir la rémunération;</i> <p>Nous estimons que l'exemple ci-dessus englobe les risques ESG susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société et les politiques correspondantes élaborées pour atténuer les risques découlant des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération. Toute société souhaitant obtenir des indications supplémentaires concernant l'information à fournir sur les questions environnementales, y compris sur les risques, devrait se reporter à l'Avis 51-333 du personnel des ACVM, <i>Indications en matière d'information environnementale</i>.</p> <p>Nous soulignons que, si la société fonde ses décisions concernant la rémunération de la haute direction sur les indicateurs ESG ou les risques ESG, ou les deux, la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction visés doit être fournie si elle est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe. Il est aussi à noter que cette information pourrait devoir être incluse dans l'analyse de la rémunération en vertu du</p>

		<p>paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe si elle était nécessaire pour décrire ou expliquer les objectifs de tout programme de rémunération, ou de toute stratégie en la matière, ou la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux en matière de rémunération et leur incidence sur les décisions concernant les autres éléments.</p>
2.13	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (autres questions que la société peut envisager de décrire et d'analyser)</p> <p>Deux intervenants proposent d'ajouter des exemples dans le commentaire et de préciser que la liste des situations que la société peut envisager de décrire et d'analyser pour établir si les membres de la haute direction pourraient être incités à prendre des risques inappropriés ou excessifs, qui est donnée dans le commentaire, n'est pas exhaustive.</p> <p>Même si la plupart des intervenants trouvent utiles les exemples donnés dans le commentaire explicatif, ils proposent d'ajouter des exemples de prises de risques excessifs associées aux pratiques de rémunération, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des plans incitatifs fondés sur les résultats financiers ne prévoyant pas de prestation maximale ou de plafond; • l'exercice du pouvoir discrétionnaire pour ajuster la rémunération des membres de la haute direction visés après que celle-ci a été fixée en fonction de critères approuvés antérieurement; • des structures décisionnelles dans lesquelles les membres de la haute direction fixent leur propre rémunération 	<p>Nous avons modifié le commentaire de la rubrique 2.1 pour préciser que les exemples de situations susceptibles d'inciter les membres de la haute direction à exposer la société à des risques inappropriés ou excessifs qui y sont donnés ne sont pas exhaustifs.</p> <p>Nous estimons que nombre des exemples proposés par les intervenants sont déjà couverts dans le commentaire de la rubrique 2.1 de l'annexe. Nous en avons toutefois retenus quelques-uns qui ne figuraient pas dans le projet de modification publié pour consultation, dont le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>les attributions en vertu d'un plan incitatif ne prévoyant aucun plafond au titre des prestations ou des paiements maximums versés ou à verser aux membres de la haute direction.</i>

<p>ou des conflits d'intérêts à l'égard de la rémunération découlant du fait que des administrateurs sont aussi membres de la haute direction visés d'autres sociétés;</p> <ul style="list-style-type: none"> • des primes considérables ou une rémunération garantie stipulées dans des contrats d'emploi de plusieurs années sans obligation de résultats. • des conventions d'indemnisation ou en cas de changement de contrôle comportant un événement déclencheur unique susceptibles de donner lieu à des paiements excessifs aux membres de la haute direction et aux administrateurs afin qu'ils appuient le changement de contrôle; • des prêts sans intérêt ou à intérêt réduit que la société consent à des membres de la haute direction pour leur permettre d'exercer des options ou d'acquérir des attributions d'actions; • la capacité des membres de la haute direction d'obtenir une couverture contre les risques de baisse liés à une rémunération variable; • l'omission générale de fournir en temps opportun l'information nécessaire pour comprendre les politiques et pratiques de la société en matière de rémunération, notamment les conventions et les contrats importants ou les autres documents d'information à l'intention des actionnaires; <p>Les intervenants proposent également d'inclure un commentaire contenant des exemples de politiques et de pratiques en matière de rémunération adoptées par la société afin d'atténuer les risques, notamment des suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la réalisation d'une analyse de 	<p>Nous n'avons pas inclus les exemples proposés dans le commentaire de la rubrique 2.1 de l'annexe. Nous faisons observer que l'alinéa <i>b</i> du paragraphe 5 de la rubrique 2.1 exige que la société communique les pratiques auxquelles elle a recours pour détecter et atténuer les politiques et pratiques en matière de rémunération qui sont susceptibles d'inciter les</p>
---	--

	<p>scénarios pour soumettre ces politiques et pratiques à des simulations de crises;</p> <ul style="list-style-type: none"> • des politiques et pratiques (telles que les politiques de récupération ou de « <i>malus</i> » qui prévoient le remboursement ou la remise de la rémunération gagnée en prenant des risques excessifs; • des lignes directrices sur l'actionnariat. 	<p>membres de la haute direction visés ou les personnes physiques de l'une des principales unités d'exploitation ou divisions à prendre des risques inappropriés ou excessifs.</p>
2.14	<p>Alinéa c du paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (risques détectés)</p> <p>Un intervenant propose de préciser dans l'alinéa c du paragraphe 5 de la rubrique 2.1 que la description des risques raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société devrait être incluse même si le conseil n'a pas détecté de politiques ni de pratiques en matière de rémunération raisonnablement susceptibles d'avoir un tel effet.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté la modification proposée. En mettant l'accent sur l'obligation de déclarer les risques raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur la société, nous estimons que les investisseurs disposeront de suffisamment d'information pour prendre des décisions plus éclairées concernant leurs investissements et l'exercice de leur droit de vote.</p>
2.15	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 2.1 – Déclaration des risques associés aux politiques et pratiques en matière de rémunération (examen de l'information continue)</p> <p>Deux intervenants proposent que le comité des ACVM effectue un examen de l'information sur les risques au cours des deux prochaines années, puis améliore les obligations correspondantes afin d'inciter les sociétés à fournir de l'information plus complète et uniforme.</p>	<p>Nous désirons souligner que nous suivons de près les nouvelles règles au cours l'année suivant leur mise en œuvre afin de nous assurer qu'ils produisent les résultats escomptés. Nous nous sommes en outre engagés à effectuer des examens de l'information continue dans le cours normal des activités. Ces examens comprennent habituellement l'étude de la déclaration de la rémunération de la haute direction. Même si, en règle générale, nous ne communiquons pas les résultats des examens individuels, nous pouvons publier des indications supplémentaires sous la forme d'un avis du personnel si nous relevons dans</p>

		<p>l'information des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, pourraient intéresser d'autres sociétés. Si les circonstances le justifient, cet avis du personnel peut donner des indications supplémentaires sur les risques liés aux politiques et pratiques en matière de rémunération.</p>
2.16	<p>Paragraphe 6 de la rubrique 2.1 – Information sur les opérations de couverture des membres de la haute direction visés ou des administrateurs (commentaires généraux)</p> <p>Neuf intervenants appuient la modification proposée visant à obliger les sociétés à déclarer si les membres de la haute direction visés ou les administrateurs sont autorisés à acheter des instruments financiers conçus pour protéger contre une diminution de la valeur marchande des titres de capitaux propres qui leur sont octroyés à titre de rémunération ou qu'ils détiennent directement ou indirectement, ou pour annuler une telle diminution. Deux intervenants s'attendent aussi à ce que le projet d'obligation fasse en sorte que les sociétés introduisent des politiques interdisant expressément la couverture des attributions fondées sur des actions à titre de rémunération et des titres détenus en vertu d'obligations relatives à la propriété d'actions.</p> <p>Un intervenant estime que les opérations de couverture effectuées par les membres de la haute direction visés ou les administrateurs devraient être strictement interdites.</p> <p>Quatre intervenants sont d'avis que la modification proposée ne permettra pas aux investisseurs d'obtenir de l'information utile et que les exigences de</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leur appui.</p> <p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. L'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction consiste à communiquer les politiques et pratiques de la société en matière de rémunération et non d'en privilégier ou d'en interdire certaines en particulier.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires. Cependant, nous sommes d'avis que la capacité d'un administrateur ou d'un membre de la haute direction visé d'effectuer des opérations de</p>

	<p>déclaration d'initié dans SEDI obligent déjà les sociétés à déclarer si les membres de la haute direction visés ou les administrateurs effectuent des opérations de couverture. Si les ACVM devaient décider d'inclure cette obligation dans l'analyse de la rémunération, les intervenants estiment qu'elles devraient mettre l'accent sur le fait que le membre de la haute direction visé ou l'administrateur a effectivement eu recours à des activités de couverture au cours du dernier exercice, plutôt que sur le fait qu'il y soit ou non autorisé.</p>	<p>couverture est un risque potentiel susceptible d'avoir un effet défavorable important sur la société. Selon nous, les sociétés disposeront d'une marge de manœuvre suffisante pour fournir l'information qu'elles jugent nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe.</p>
2.17	<p>Paragraphe 6 de la rubrique 2.1 – Information sur les opérations de couverture des membres de la haute direction visés ou des administrateurs (information supplémentaire à fournir) Deux intervenants proposent qu'en plus du projet d'obligation d'information, les sociétés soient tenues d'indiquer en langage simple si l'un ou l'autre des membres de la haute direction visés ou des administrateurs a effectué, au cours du dernier exercice, des activités de couverture, en incluant une description des instruments de couverture utilisés. Ils allèguent également que le fait d'identifier les membres de la haute direction visés ou les administrateurs concernés n'imposera pas de coûts additionnels aux sociétés et permettra également aux investisseurs d'effectuer une recherche davantage ciblée et efficace dans SEDI afin d'établir s'il s'est produit un décalage important entre leurs intérêts et ceux de la société.</p>	<p>Nous prenons acte de ces commentaires, mais ne proposons pas de modifier l'annexe en conséquence pour l'instant. Nous soulignons toutefois que les sociétés peuvent choisir de déclarer si, au cours du dernier exercice, des membres de la haute direction visés et des administrateurs ont effectué des activités de couverture, en incluant une description des instruments de couverture utilisés, dans le cas où le respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe l'exige.</p>
2.18	<p>Rubrique 2.2 – Représentation graphique de la performance Un intervenant recommande qu'en plus de l'obligation actuelle, les sociétés soient tenues de comparer le rendement total cumulé des titres à une mesure</p>	<p>Nous n'avons pas apporté ce changement. La rubrique 2.2 n'exige pas des sociétés qu'elles utilisent une seule mesure de la performance. Au contraire, elles peuvent recourir aux</p>

	sectorielle de la performance propre à la société et à son secteur d'activité.	mesures de la performance qu'elles jugent appropriées pour décrire et justifier leurs politiques et pratiques en matière de rémunération, pourvu que ces mesures n'aient pas pour effet de nuire à la présentation d'information sur la rémunération qui soit utile et accessible. Il est à noter que les sociétés doivent indiquer d'autres mesures pertinentes de la performance si le respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe l'exige.
2.19	<p>Alinéa a du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 (nom des membres du comité) Un intervenant propose que l'alinéa a du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 soit modifié de façon à indiquer le nom de chaque membre du comité de la rémunération et, pour chacun, s'il est indépendant ou non. La disposition actuelle exige seulement que la société déclare « s'il est composé entièrement d'administrateurs indépendants », et non qu'elle donne de l'information sur l'indépendance de chaque membre du comité de la rémunération.</p> <p>Ce même intervenant propose également que les modifications proposées du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 prévoient la présentation de l'information suivante sur les membres du comité de la rémunération, en plus d'un énoncé sur l'indépendance de chacun :</p> <p>i) une description de toute relation avec la société ou une entité du même groupe ou une entité filiale, un actionnaire important de l'émetteur ou un membre de la haute direction de l'émetteur dont le conseil d'administration a tenu compte pour établir l'indépendance de l'administrateur;</p>	<p>Nous avons modifié l'alinéa a du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 comme suit :</p> <p>« indiquer le nom de chacun de ses membres et préciser pour chacun s'il est indépendant ou non ».</p> <p>Nous n'avons pas fait le changement proposé. La définition de l'indépendance des administrateurs aux fins de la composition du comité d'audit et de la gouvernance est donnée dans la Norme canadienne 52-110 sur le <i>comité d'audit</i> (la « Norme canadienne 52-110 »). Sous réserve des critères précis énoncés au paragraphe 3 de l'article 1.4 de la Norme canadienne 52-110, un administrateur est indépendant s'il n'a pas de relation importante, directe ou indirecte, avec la société. Comme il est indiqué dans l'Avis 58-305 du personnel des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, <i>État d'avancement des modifications proposées au régime de gouvernance</i>, les ACVM ont décidé, après étude des commentaires reçus, de</p>

	<p>ii) si l'administrateur a une relation visée au sous-alinéa <i>i</i>, une explication des motifs pour lesquels le conseil d'administration juge qu'il est indépendant.</p>	<p>ne pas apporter les modifications proposées au régime de gouvernance publiées initialement le 19 décembre 2008.</p>
<p>2.20</p>	<p>Alinéa c du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 – Comité de la rémunération (compétences et expérience des membres)</p> <p>Un intervenant souligne que le projet de l'alinéa <i>c</i> sur les compétences et l'expérience du comité de la rémunération reflète l'importance croissante que les actionnaires attachent aux questions de rémunération et atteste de la complexité des questions examinées par ce comité.</p> <p>Un intervenant craint que l'information exigée en vertu de l'alinéa <i>c</i> augmente le risque qu'un administrateur en particulier fasse l'objet d'un procès civil en raison de certaines de ses compétences ou qualifications.</p> <p>Un intervenant estime que le projet de l'alinéa <i>c</i> semble se concentrer trop étroitement sur les compétences et l'expérience qui sont pertinentes aux fonctions et responsabilités d'un membre du comité de la rémunération. Si une telle information était requise, l'intervenant doute que toute l'information sur l'expérience et l'expertise pertinentes permettant de prendre des décisions au sujet des politiques et pratiques en matière de rémunération soit adéquatement présentée.</p>	<p>Nous remercions l'intervenant de son appui.</p> <p>Nous ne sommes pas d'accord. Nous soulignons que l'information exigée à l'alinéa <i>c</i> n'impose pas d'obligations juridiques supplémentaires ni n'accroît les obligations fiduciaires des administrateurs et leur responsabilité de gérer ou de superviser la gestion de l'activité et des affaires de la société. Selon nous, cette information additionnelle améliore la qualité de l'information fournie aux investisseurs et remplira l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe, qui consiste à donner aux investisseurs un aperçu de la rémunération de la haute direction, l'un des aspects essentiels de la gestion et de la gouvernance de la société.</p> <p>Nous sommes d'avis contraire. Voir notre réponse ci-dessus.</p>

<p>Cinq intervenants sont d'avis que l'obligation relative aux compétences et à l'expérience devrait mettre l'accent sur la composition du conseil dans son ensemble pour faire en sorte que celui-ci réunisse la combinaison souhaitable d'aptitudes et de compétences. Quatre intervenants proposent de modifier l'alinéa c comme suit :</p> <p>« donner une description des compétences et de l'expérience qui permettent au conseil d'administration ou à un de ses comités de prendre des décisions sur la convenance des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération; ».</p> <p>Les intervenants proposent en outre d'inclure des indications sur l'information à fournir similaires à celles données à la partie 4 de l'Instruction complémentaire relative à la Norme canadienne 52-110 sur le <i>comité d'audit</i> concernant les compétences, la formation et l'expérience financières. Ils leur semblent que le projet d'obligation est plus difficile à satisfaire et moins clair que l'obligation prévue par la Norme canadienne 52-110.</p> <p>Un intervenant propose de modifier le projet d'obligation de façon à inciter la société à donner de l'information sur la scolarité et la formation des membres des comités en lien avec les questions financières.</p>	<p>Nous avons supprimé de l'alinéa c du paragraphe 2 de la rubrique 2.4 de l'annexe les mots « en conformité avec une évaluation raisonnable du profil de risque de la société », car nous estimons qu'ils sont inutiles et créent de la confusion. De plus, ces mots nuisaient à l'objet de l'alinéa, qui est la description des compétences et de l'expérience pertinentes à la prise des décisions concernant les politiques et pratiques de la société en matière de rémunération.</p> <p>Cependant, nous n'avons pas modifié l'annexe de façon à étendre l'obligation d'information au conseil d'administration. Les obligations prévues au paragraphe 2 de la rubrique 2.4 s'appliquent aux sociétés ayant mis sur pied un comité de la rémunération. La société qui n'en a pas peut donner une description des compétences et de l'expérience qui permettent au conseil d'administration de prendre des décisions sur l'adéquation de ses politiques et pratiques en matière de rémunération dans le cadre des obligations prévues au paragraphe 1 de cette rubrique.</p> <p>Nous n'envisageons pas d'inclure un autre commentaire dans l'annexe. À notre avis, il vaut mieux que le conseil d'administration détermine les compétences et l'expérience de ses administrateurs pour établir l'adéquation des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération. Toutefois, il est à noter que même si, pour l'heure, nous n'ajoutons pas de commentaire, nous suivons de près les nouvelles obligations au cours de l'année suivant leur mise en œuvre.</p> <p>Nous prenons acte de ces commentaires, mais n'envisageons pas d'inclure la modification proposée pour le moment.</p>
---	---

<p>2.21</p>	<p>Alinéa c du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 – Consultants ou conseillers en rémunération</p> <p>Deux intervenants estiment que l’alinéa c du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 devrait préciser que l’information est requise si le consultant ou le conseiller, ou un membre de son groupe, a fourni à la société, à une entité du même groupe ou à une entité filiale, à un de ses administrateurs ou à un membre de sa direction des services autres que des services liés à la rémunération des administrateurs ou des membres de la haute direction de la société, ou en sus de ces services.</p> <p>Un intervenant est d’avis que, si la déclaration des honoraires versés par la société au consultant pour les autres services qu’il lui a fournis aide les investisseurs à évaluer la possibilité de conflits d’intérêts, les modifications proposées devraient prévoir l’obligation pour les sociétés de déclarer toutes les situations de conflit d’intérêts dans lesquelles pourraient se trouver leurs consultants en rémunération. Dans le cas, par exemple, où un consultant participant à l’établissement de la rémunération d’un membre du comité de la rémunération de la société est aussi membre de la haute direction d’une autre société, il s’agirait, selon l’intervenant, d’un conflit d’intérêts éventuel à déclarer; toutefois, la modification proposée ne prévoit pas cette situation.</p>	<p>Nous avons modifié l’alinéa c comme suit :</p> <p>« c) si le consultant ou le conseiller a fourni à la société, à une entité du même groupe ou à une entité filiale, ou à l’un de ses administrateurs ou des membres de sa direction, des services autres que ceux liés à la rémunération des administrateurs ou de la haute direction, ou en plus de ces services, faire ce qui suit :</p> <p style="padding-left: 40px;">i) s’il y a lieu, donner une brève description de la nature du travail;</p> <p style="padding-left: 40px;">ii) indiquer si le conseil d’administration ou le comité de la rémunération doit approuver au préalable les autres services fournis à la société par le consultant ou le conseiller, ou un membre de son groupe, à la demande de la direction; ».</p> <p>Nous n’avons pas inclus le changement proposé. En axant l’obligation sur les autres services fournis à la société et sur la ventilation de tous les honoraires versés, nous estimons que les investisseurs disposeront de suffisamment d’information pour prendre des décisions plus éclairées concernant leurs investissements et l’exercice de leur droit de vote.</p>
-------------	---	--

<p>2.22</p>	<p>Alinéa d du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 – Information sur les honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération (commentaires généraux)</p> <p>Dans l’ensemble, huit intervenants appuient le projet d’obligation d’information sur les honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération pour chaque service fourni, quel qu’il soit, et estiment que cette information est utile pour évaluer les politiques et pratiques de la société en matière de rémunération.</p> <p>Deux intervenants n’appuient pas le projet d’obligation et craignent que les coûts d’évaluation de la rémunération s’en trouvent encore augmentés.</p> <p>Six intervenants sont d’avis qu’on ne devrait pas exiger la déclaration des honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération qui n’ont pas fourni des services supplémentaires à la société.</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leur appui.</p> <p>Nous ne sommes pas de cet avis et estimons plutôt que l’obligation de ventiler tous les honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération pour chaque service fourni améliorera la transparence des politiques et pratiques de la société en matière de rémunération en plus de donner aux investisseurs de l’information plus claire et plus pertinente sur la rémunération de la haute direction.</p> <p>Nous n’avons pas modifié l’annexe en ce sens. Selon nous, l’information sur les honoraires versés aux consultants en rémunération contient des renseignements utiles sur les politiques et pratiques de la société en matière de rémunération en toutes circonstances, que le consultant ou le conseiller ait fourni ou non d’autres services à la société.</p>
<p>2.23</p>	<p>Alinéa d du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 – Information sur les honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération (définition)</p> <p>Deux intervenants nous demandent de préciser si, par « le consultant ou le conseiller en rémunération », on entend notamment un conseiller juridique, un expert-comptable, un conseiller fiscal ou autre.</p>	<p>Nous confirmons que le consultant ou le conseiller en rémunération ne s’entend pas du conseiller juridique, de l’expert-comptable ni du conseiller fiscal. Il est à noter que l’obligation précédemment prévue à l’alinéa d de la rubrique 7 de l’Annexe 58-101A1, <i>Information concernant la gouvernance</i>, comprenait les mots « consultant ou conseiller spécialisé en</p>

		rémunération ». Nous ne jugeons pas nécessaire de modifier l’alinéa <i>d</i> du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 de l’annexe en réponse à ces commentaires.
2.24	<p>Alinéa <i>d</i> du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 – Information sur les honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération (seuil de l’importance relative)</p> <p>Huit intervenants conviennent que nous ne devrions pas imposer un seuil de l’importance relative pour la déclaration des honoraires versés aux consultants ou aux conseillers en rémunération.</p> <p>Cinq intervenants estiment qu’il devrait y avoir un seuil de l’importance relative pour les honoraires qui soit conforme à l’approche adoptée par la SEC (c’est-à-dire 120 000 \$ US).</p> <p>De plus, dans le cas où l’information sur les honoraires est exigée parce que ceux-ci excèdent le seuil prescrit, deux intervenants sont d’avis que le total des honoraires facturés par le consultant pour tous les services rendus devrait être exprimé en proportion du total des produits gagnés par le cabinet de consultants de façon à ce que le lecteur puisse se faire une idée de l’importance de ces honoraires. Un intervenant propose que l’information suivante soit aussi fournie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre d’actions de la société détenues par le spécialiste de la rémunération ou son cabinet; • toute relation d’affaires entre le spécialiste de la rémunération et un membre du conseil d’administration ou un membre du comité de la rémunération, ou avec des sociétés dont les membres du conseil d’administration entretiennent des relations professionnelles avec lui. 	<p>Nous remercions les intervenants de leur appui. Conformément au projet de modifications publié pour consultation, l’alinéa <i>d</i> du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 ne contient pas de seuil de l’importance relative.</p> <p>Nous remercions les intervenants de leurs commentaires. Toutefois, nous ne proposons pas, pour le moment, d’apporter les changements proposés à l’annexe.</p>

2.25	<p>Alinéa d du paragraphe 3 de la rubrique 2.4 – Information sur les honoraires versés aux consultants et conseillers en rémunération (seuil de l'importance relative)</p> <p>Un intervenant nous demande de préciser que les sociétés doivent déclarer le total des honoraires versés à chaque consultant ou conseiller en rémunération dont les services ont été retenus, pris individuellement, et non le montant global payé à l'ensemble d'entre eux.</p>	<p>Nous confirmons que les sociétés sont tenues de déclarer le total des honoraires versés à chaque consultant individuellement. Nous avons donc modifié les sous-alinéas <i>i</i> et <i>ii</i> de l'alinéa <i>d</i> du paragraphe 3 de la rubrique 2.4.</p>
RUBRIQUE 3 – TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION		
3.1	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 3.1 – Juste valeur des attributions fondées sur des options</p> <p>Un intervenant propose de modifier l'obligation de déclarer la juste valeur des attributions fondées sur des options ayant été attribuées de façon à prévoir que, dans le cas où certaines de ces attributions sont fonction de la performance, et que les résultats de la formule sont connus lorsque l'information est établie, le montant à inclure dans le tableau sommaire de la rémunération correspond à la valeur nette des attributions fondées sur des options effectivement obtenues par le membre de la haute direction visé en raison du respect de critères de mesures de la performance. Il ajoute que l'obligation actuelle autorise les sociétés à modifier la présentation du tableau sommaire de la rémunération afin de déclarer la rémunération totale de façon plus complète et exacte.</p>	<p>Prière de se reporter à la réponse donnée au commentaire relatif à la rubrique 1.3. En vertu du paragraphe 2 de la rubrique 1.3 de l'annexe, la société ne peut modifier la présentation du tableau sommaire de la rémunération en ajoutant des colonnes ou d'autres éléments d'information. Le sous-alinéa <i>ii</i> de l'alinéa <i>a</i> de ce paragraphe précise en outre que les sociétés peuvent choisir d'ajouter des tableaux, des colonnes ou d'autres éléments d'information, pourvu que ceux-ci ne nuisent pas à l'information prescrite figurant dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique 3.1 de l'annexe.</p>
3.2	<p>Paragraphe 5 de la rubrique 3.1 – Rapprochement avec la « juste valeur comptable »</p> <p>Cinq intervenants appuient la modification proposée qui consiste à obliger les sociétés à indiquer, pour toutes les attributions fondées sur des actions et quelles que</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leur appui.</p>

	<p>soient les circonstances, la méthode utilisée pour calculer la juste valeur de l'attribution à la date d'attribution ainsi que les hypothèses clés et estimations ayant servi à chaque calcul et les raisons du choix de cette méthode.</p> <p>À l'inverse, quatre intervenants sont d'avis que les sociétés devraient être autorisées à faire renvoi à leurs états financiers en ce qui concerne la méthode utilisée pour calculer la juste valeur des attributions fondées sur des actions à la date d'attribution.</p> <p>Un intervenant estime que l'information à fournir sur la méthode et les hypothèses clés ayant servi à calculer la juste valeur de l'attribution à la date d'attribution ne serait pas utile aux investisseurs et que cela nécessiterait un investissement considérable en termes de temps pour les sociétés devant établir l'information, d'une part, et pour les investisseurs devant l'interpréter, d'autre part. Il affirme que les sociétés utilisent souvent différents ensembles d'hypothèses pour évaluer les attributions faites aux divers groupes de salariés et souligne également que, lorsque des attributions sont faites à différentes dates au cours de l'exercice, les hypothèses varient d'une attribution à l'autre et qu'en déclarant chacune d'elles, on risque de fournir un volume d'information excessif.</p>	<p>Nous ne sommes pas d'accord et n'avons pas modifié l'annexe de la manière proposée. À notre avis, la présentation de la méthode, y compris les hypothèses et estimations, ayant servi au calcul de la juste valeur comptable déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération de la société procure de l'information utile aux investisseurs en toutes circonstances.</p>
3.3	<p>Paragraphe 10 de la rubrique 3.1 – Autre rémunération</p> <p>Un intervenant propose de clarifier que la colonne (h), intitulée « Autre rémunération », ne devrait pas se limiter aux avantages qui ne sont pas dûment considérés comme faisant partie du salaire ou des paiements effectués au titre des primes, et que les paiements en espèces qui</p>	<p>Nous ne jugeons pas nécessaire d'apporter d'autres modifications à l'annexe sur ce point. Le paragraphe 13 de la rubrique 3.1 de l'annexe prévoit que le membre de la haute direction visé qui choisit d'échanger toute rémunération doit la déclarer à titre de rémunération dans la colonne appropriée selon sa forme originale.</p>

	remplacent les prestations de retraite et sont essentiellement considérés comme faisant partie du salaire ou des primes ne devraient pas être déclarés dans cette colonne.	
3.4	<p>Sous-alinéa <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 – Régime enregistré d'épargne-retraite personnel</p> <p>Un intervenant propose de remplacer les mots « à un régime enregistré d'épargne-retraite personnel » par les mots « à un régime d'épargne personnel, comme un régime enregistré d'épargne-retraite.</p> <p>Deux intervenants demandent si cette modification s'applique tant aux REER collectifs parrainés par la société qu'aux REER individuels, et la suppression du mot « personnel » du libellé proposé.</p>	<p>Nous avons modifié le sous-alinéa <i>i</i> du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 de l'annexe comme suit : « à un régime d'épargne personnel, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, au nom d'un membre de la haute direction visé ». Il engloberait donc tout régime enregistré d'épargne-retraite parrainé par la société.</p>
RUBRIQUE 4 – ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF		
4.1	<p>Paragraphe 7 de la rubrique 4.1 – Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis</p> <p>Un intervenant explique que de nombreuses sociétés préfèrent indiquer dans le tableau les attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis au moment où la cible, et non le seuil ou une autre marque, est atteinte, car elles estiment que cette information est plus utile pour les investisseurs. Il explique en outre que, pour de nombreux plans d'attributions fondées sur des actions comportant des obligations de performance pour l'acquisition des droits, le paiement minimal est de zéro si le seuil de performance requis n'est pas atteint.</p>	<p>Nous prenons acte de ce commentaire, mais n'avons apporté aucune modification à l'annexe sur ce point. Les sociétés devraient présenter cette information le plus clairement possible. Elles peuvent déclarer soit la valeur marchande, soit la valeur de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis une fois la cible atteinte si elles jugent l'information nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe.</p>
4.2	<p>Paragraphe 8 de la rubrique 4.1 – Valeur marchande des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis</p> <p>Deux intervenants recommandent de</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe en réponse</p>

	<p>supprimer l'obligation d'indiquer la valeur marchande ou de paiement globale des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas encore été payées ou distribuées. Ils ont l'impression que le projet d'obligation pourrait donner lieu à une double comptabilisation de la même rémunération.</p> <p>Pour remédier à ce problème, un intervenant propose d'ajouter une colonne intitulée « Nombre d'actions ou d'unités d'actions dont les droits ont été acquis, non payées ou distribuées ».</p>	<p>à ces commentaires. L'obligation d'indiquer la valeur marchande ou de paiement globale des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis, mais qui n'ont pas encore été payées ou distribuées est différente de l'obligation prévue au paragraphe 3 de la rubrique 4.2 de l'annexe et ne vise pas le même objectif, le tableau requis au paragraphe 2 de cette rubrique visant à englober la valeur de toutes les attributions dont les droits ont été acquis ou gagnées au cours du dernier exercice.</p> <p>Nous n'avons pas fait le changement proposé. Se reporter à la réponse ci-dessus.</p>
4.3	<p>Rubrique 4.2 – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice</p> <p>Un intervenant recommande la suppression de la colonne (d) de ce tableau en ce qui a trait à la rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres étant donné qu'elle ne fait que répéter les montants déclarés dans le tableau sommaire de la rémunération pour l'exercice en cours.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté ce changement. Même si nous reconnaissons que la valeur indiquée dans la colonne (d) du tableau présentant la « valeur à l'acquisition des droits et valeur gagnée au cours de l'exercice » sera identique à celle déclarée dans le tableau sommaire de la rémunération conformément au paragraphe 8 de la rubrique 3.1, ou correspondra à la somme de la valeur indiquée pour les plans incitatifs annuels et les plans incitatifs à long terme figurant dans ce tableau, nous estimons que le tableau prévu au paragraphe 1 de la rubrique 4.2 de l'annexe poursuit un objectif différent que le tableau sommaire de la rémunération et vise à englober la valeur des attributions dont les droits ont été acquis ou des attributions gagnées au cours du dernier exercice.</p>
RUBRIQUE 5 – PRESTATIONS EN VERTU D'UN RÉGIME DE RETRAITE		
5.1	<p>Paragraphe 4 de la rubrique 5.1 – Commentaire (calcul des prestations annuelles payables à la clôture de l'exercice)</p> <p>Deux intervenants ne sont pas d'accord</p>	<p>En réponse à ces commentaires, nous avons</p>

	<p>avec la formule proposée pour le calcul des prestations annuelles payables à la clôture de l'exercice pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La société n'utilise pas nécessairement un seul « âge présumé de la retraite » pour calculer la valeur actuelle de l'obligation; il est possible qu'elle se fonde plutôt sur des probabilités de départ à la retraite à des âges variables. • La méthode consistant à multiplier les prestations payables à l'âge présumé de la retraite par le ratio entre le nombre d'années décomptées à la clôture de l'exercice et le nombre d'années décomptées à l'âge présumé de la retraite diffère de la pratique actuelle. • Le calcul au prorata les années décomptées à la clôture de l'exercice ne convient pas à tous les modèles de régime de retraite. <p>Les deux intervenants proposent que l'alinéa <i>a</i> du paragraphe 4 de la rubrique 5.1 prévoit un âge précis, par exemple 65 ans, ce qui permettrait de comparer les données d'une période à l'autre. Sinon, l'un d'eux est d'avis de supprimer la formule proposée.</p>	<p>modifié le paragraphe 4 de la rubrique 5.1 de l'annexe, l'alinéa <i>a</i> de ce paragraphe se lisant maintenant comme suit :</p> <p>« Dans la colonne (c), déclarer les valeurs suivantes :</p> <p style="padding-left: 40px;"><i>a)</i> les prestations annuelles à vie payables à la fin du dernier exercice dans la colonne (c1) en fonction du nombre d'années décomptées déclaré dans la colonne (b) et des gains réels ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice; pour faire ce calcul, la société doit présumer que le membre de la haute direction visé est admissible aux paiements ou aux prestations à la clôture de l'exercice; ».</p> <p>Nous avons aussi modifié le commentaire du paragraphe 4 pour préciser que la société peut calculer les prestations annuelles à vie payables à l'aide de la formule incluse dans le commentaire ou d'une autre formule si elle estime raisonnablement qu'elle obtiendra ainsi un calcul plus significatif de ces prestations à la clôture de l'exercice.</p>
5.2	<p>Paragraphe 3 de la rubrique 5.2 – Montants non rémunérateurs</p> <p>Treize intervenants ne s'opposent pas à la suppression de l'obligation de déclarer les cotisations salariales et les revenus de placement réguliers des cotisations d'employeur et des cotisations salariales.</p> <p>Quatre intervenants estiment que la colonne (d) du tableau des régimes à cotisations définies devrait être conservée, puisque le montant non rémunérateur comprendrait aussi les revenus de placement réputés sur les cotisations</p>	<p>Nous remercions les intervenants. À la lumière de leurs commentaires, nous avons décidé de supprimer le paragraphe 3 de la rubrique 5.2 de l'annexe. Nous soulignons toutefois que les autres obligations prévues à cette rubrique demeurent inchangées.</p>

	accumulées, dans la mesure où ils ne sont pas considérés comme des gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché et ne donnent pas lieu à une perte pour la société.	
5.3	<p>Rubrique 5.2 – Tableau des régimes à cotisations définies (valeur accumulée au début de l'exercice)</p> <p>Un intervenant propose de supprimer la colonne (b), « Valeur accumulée au début de l'exercice », dans le cas où la colonne (d), « Montant non rémunérateur », serait supprimée, le tableau n'indiquant plus que le montant rémunérateur (actuellement la colonne (c)) et la valeur accumulée à la fin de l'exercice (actuellement la colonne (e)).</p>	Aucun changement n'a été apporté à l'annexe en réponse à ce commentaire, car nous estimons que la colonne de la valeur accumulée au début de l'exercice fournit de l'information utile aux investisseurs et facilite la comparaison d'un exercice à l'autre de la valeur accumulée des régimes à cotisations définies.
5.4	<p>Rubrique 5.2 (Commentaire)</p> <p>Un intervenant est d'avis que le libellé proposé du paragraphe 2 du commentaire devrait être modifié comme suit :</p> <p><i>« Les régimes enregistrés d'épargne-retraite peuvent être exclus des tableaux des régimes à cotisations définies; toutefois, déclarer dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération les cotisations versées par la société ou ses filiales à un régime enregistré d'épargne-retraite au nom du membre de la haute direction visé, conformément à l'alinéa i du paragraphe 10 de la rubrique 3.1. »</i></p>	<p>Nous avons modifié ce paragraphe du commentaire de la rubrique 5.2 de l'annexe comme suit :</p> <p><i>« Conformément à l'alinéa i du paragraphe 10 de la rubrique 3.1, déclarer dans la colonne (h) du tableau sommaire de la rémunération les cotisations versées par la société ou ses filiales à un régime d'épargne personnel, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, au nom du membre de la haute direction visé. »</i></p>
MONTANT RÉALISÉ À L'EXERCICE DES ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS		
6.1	<p>Six intervenants s'opposent à la décision des ACVM de ne pas réintroduire l'obligation d'indiquer le montant réalisé à l'exercice d'options d'achat d'actions.</p> <p>Ils ont aussi fait les commentaires suivants à l'appui de la réintroduction de l'obligation :</p>	<p>Nous remercions les intervenants de leurs commentaires. Nous demeurons d'avis que les obligations de déclaration de la rémunération de la haute direction devraient mettre l'accent sur les décisions du conseil concernant la rémunération, plutôt que sur les décisions de placement des membres de la haute direction.</p> <p>Même si nous n'envisageons pas de réintroduire</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • L'information fournie au moment de l'attribution est une estimation de ce que le conseil paiera au membre de la haute direction visé et non le montant effectivement reçu. <p>Six intervenants appuient cependant les ACVM et ont fait les autres commentaires suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les obligations de déclaration actuelles concernant la juste valeur à la date d'attribution tiennent déjà pour acquis que l'émetteur prend en considération la juste valeur marchande des attributions d'actions. L'obligation d'indiquer le montant réalisé à l'exercice des attributions d'actions est redondante et donne à penser que le membre de la haute direction a obtenu un nouvel avantage de l'émetteur, puisque les avantages prévus avaient déjà été déclarés au moment de l'attribution. • En indiquant le montant réalisé à l'exercice d'attributions antérieures, on détourne l'attention des décisions en matière de rémunération prises au cours de l'exercice concerné. 	<p>cette obligation pour le moment, il est à noter que, dans le cadre du processus d'élaboration de la réglementation, nous avons l'intention de suivre de près cette question et pouvons décider de communiquer de l'information supplémentaire aux intéressés sur toute question qui émergerait de notre processus de surveillance.</p>
MODIFICATIONS CORRÉLATIVES		
7.1	<p>Projet de modification modifiant la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques de gouvernance, dont l'Annexe 58-101A1 et l'Annexe 58-101A2</p> <p>Un intervenant propose de remplacer le mot « peut » par le mot « doit » dans les instructions de l'Annexe 58-101A1 et de l'Annexe 58-101A2.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté ce changement d'ordre rédactionnel.</p>
AUTRES QUESTIONS		
8.1	<p>Dispositions en matière de récupération</p> <p>Un intervenant recommande d'élever au rang d'obligation d'information le</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe sur ce point. Les sociétés doivent déterminer si la</p>

	<p>commentaire relatif aux dispositions en matière de récupération visant les membres de la haute direction afin d'aviser les investisseurs que la société a adopté ou non des dispositions de ce genre, des modalités importantes d'une telle politique et de toute procédure entamée conformément à celle-ci.</p>	<p>communication d'une politique ou de l'absence de politique en matière de récupération est nécessaire au respect des obligations prévues au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe, selon lesquelles l'analyse de la rémunération doit décrire les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en place et expliquer les décisions prises concernant la rémunération des membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice. Nous soulignons en outre que l'adoption d'une telle politique ou son absence peut entrer en ligne de compte dans l'évaluation des risques liés aux politiques et pratiques de la société en matière de rémunération.</p>
8.2	<p>Attestation de l'analyse de la rémunération Un intervenant est d'avis que nous devrions exiger des membres du comité de la rémunération qu'ils étudient et approuvent l'analyse de la rémunération pour qu'il soit clair que la responsabilité de l'établissement de l'analyse incombe au comité.</p>	<p>Nous n'avons pas apporté le changement proposé. En vertu de l'Annexe 52-109A1, <i>Attestation des documents annuels</i> de la Norme canadienne 52-109 sur <i>l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs</i>, les émetteurs non émergents doivent attester avoir conçu et mis en œuvre des contrôles et procédures de communication de l'information à l'égard de l'information financière et évalué leur efficacité. La déclaration de la rémunération de la haute direction devrait faire l'objet de ces contrôles et procédures.</p>
8.3	<p>Annexe 51-102A5 – Circulaire de sollicitation de procurations (Prêts aux administrateurs et aux membres de la haute direction) Un intervenant estime que nous devrions apporter des modifications corrélatives à la rubrique 10 de l'Annexe 51-102A5, plus particulièrement les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • limiter l'information fournie aux membres de la haute direction et aux administrateurs; • dans le sous-alinéa <i>i</i> de l'alinéa <i>c</i> de la rubrique 10.3, faire passer le seuil 	<p>Nous n'avons pas retenu cette suggestion. La révision des obligations relatives aux prêts visant les administrateurs et les membres de la haute direction déborde le cadre du projet actuel. Nous avons transmis ce commentaire au comité des ACVM responsable de la Norme canadienne 51-102.</p>

	<p>maximal de 50 000 \$ à 250 000 \$ afin de tenir compte d'un seuil de l'importance relative plus pertinent;</p> <ul style="list-style-type: none"> • dans le sous-alinéa <i>ii</i> de l'alinéa <i>c</i> de la rubrique 10.3, remplacer les mots « salaire annuel » par les mots « rémunération en espèces annuelle »; • dans le sous-alinéa <i>iii</i> de l'alinéa <i>c</i> de la rubrique 10.3, étendre la dispense aux salariés et pour les prêts inférieurs à un montant précisé (par exemple, 250 000 \$). 	
8.4	<p>Obligations en matière de participation minimale</p> <p>Un intervenant propose d'introduire l'obligation de communiquer les obligations de la société en matière de participation minimale et les actions détenues par chaque membre de la haute direction visé ou d'inclure au moins un renvoi à celles-ci dans le commentaire du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe.</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe. Toutefois, il est à noter que lorsque les décisions relatives à la rémunération de la haute direction d'une société visent à concilier ces intérêts, l'information sur les lignes directrices de la société en matière de participation dans les capitaux propres et sur les niveaux atteints doit être fournie, si elle est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe. Cette information pourrait aussi devoir être incluse dans l'analyse de la rémunération en vertu du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe si elle était nécessaire pour décrire ou expliquer les objectifs de tout programme de rémunération, ou de toute stratégie en la matière, ou la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux de la société en matière de rémunération.</p>
8.5	<p>Règles proposées en matière de ratio entre la rémunération du chef de la direction et la rémunération des salariés</p> <p>Deux intervenants recommandent que les sociétés soient tenues de fournir de l'information sur le « ratio de la rémunération », qui présenterait la</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe. Selon nous, les avantages qui découleraient de la présentation du ratio entre la rémunération du chef de la direction et la rémunération moyenne</p>

	<p>rémunération relative de trois catégories de membres du personnel de la société : i) le chef de la direction; ii) les membres de la haute direction visés; et iii) la rémunération moyenne des salariés ne faisant pas partie de la direction de la société ni de ses filiales.</p> <p>De plus, deux autres intervenants nous recommandent de proposer une modification exigeant la présentation de comparaisons entre le ratio de la rémunération totale des membres de la haute direction de la société (y compris ceux à un niveau hiérarchique inférieur aux membres de la haute direction visés) et le résultat de la société.</p>	<p>des salariés ne faisant pas partie de la direction de la société ne l'emportent pas sur les coûts additionnels que devraient engager les sociétés pour établir cette information.</p>
8.6	<p>Information sur le ratio des coûts de gestion</p> <p>Dans le cas des politiques et des pratiques en matière de rémunération où la charge de rémunération attribuable aux membres de la haute direction représente un pourcentage considérable des produits des activités ordinaires de la société, un intervenant recommande d'ajouter dans l'annexe l'obligation pour les sociétés de fournir de l'information sur le ratio des coûts de gestion, à savoir le ratio entre la rémunération totale des membres de la haute direction visés et le revenu net après impôt. Il souligne que le ratio des coûts de gestion est une mesure qui est déjà utilisée par certaines sociétés canadiennes.</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe en réponse à ce commentaire. Il est toutefois à noter que, dans le cas où les décisions de la société en matière de rémunération de la haute direction sont fondées sur le ratio des coûts de gestion, le rapport entre la rémunération des membres de la haute direction visés et le revenu net après impôt doit être indiqué si cette information est nécessaire au respect de l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe. Cette information pourrait aussi devoir être incluse dans l'analyse de la rémunération en vertu du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 de l'annexe si elle était nécessaire pour décrire ou expliquer les objectifs de tout programme de rémunération, ou de toute stratégie en la matière, ou la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux de la société en matière de rémunération et leur incidence sur les décisions concernant les autres éléments.</p>

<p>8.7</p>	<p>Autres tableaux sur la rémunération en fonction de la performance et information additionnelle dans l'analyse de la rémunération</p> <p>Un intervenant estime que les obligations relatives à l'analyse de la rémunération devraient aussi prévoir deux nouveaux tableaux et des descriptions supplémentaires. Le premier tableau présenterait la rémunération effectivement gagnée au cours de l'exercice visé et la performance correspondante réalisée, et le second, la rémunération future éventuelle estimative découlant de plans incitatifs à long terme et une comparaison avec la performance requise pour gagner les montants estimatifs.</p> <p>En l'absence de ces deux tableaux, il faudrait inciter les sociétés à présenter, dans l'analyse de la rémunération, la façon dont la taille et les modalités des attributions fondées sur des actions sont établies compte tenu de la performance et d'autres facteurs, et s'il y a un lien entre les attributions déclarées dans le tableau sommaire de la rémunération et la performance lors d'un exercice antérieur. Le cas échéant, la société devrait présenter séparément le nombre et la valeur des attributions d'actions et d'options effectuées pendant l'exercice en cours qui sont liées aux services rendus au cours du dernier exercice de façon à ce que les investisseurs puissent savoir quand évaluer le lien entre la rémunération et la performance.</p> <p>Un intervenant invite également les ACVM à clarifier le fait que les sociétés peuvent fournir de l'information descriptive additionnelle dans l'analyse de la rémunération si cela peut aider les investisseurs à comprendre la vision du conseil concernant la rémunération.</p>	<p>Nous n'avons pas modifié l'annexe. Pour respecter l'objectif de la déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 de l'annexe, nous encourageons les sociétés à utiliser les modes de présentation les mieux adaptés à leur situation, pourvu que l'information additionnelle aide les investisseurs à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.</p>
------------	--	---

<p>8.8</p>	<p>Information sur la rémunération de la haute direction pour la tenue d'assemblées extraordinaires</p> <p>Un intervenant recommande de modifier la Norme canadienne 51-102 pour rendre obligatoire l'inclusion de l'information sur la rémunération de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations envoyée en vue d'une assemblée extraordinaire à l'occasion de laquelle les actionnaires doivent approuver un plan de rémunération. Il estime que l'émetteur assujetti ne devrait pas être en mesure de tenir une assemblée extraordinaire dans le but de contourner l'obligation de fournir l'information dont les actionnaires ont besoin pour évaluer les plans de rémunération soumis à leur approbation.</p>	<p>Nous n'avons pas retenu le changement proposé. La révision des obligations d'information liées à la tenue d'assemblées extraordinaires déborde le cadre de ce projet. Nous avons transmis le commentaire au comité des ACVM responsable de la Norme canadienne 51-102.</p>
------------	--	---

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

1. L'article 9.3.1 de la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue* est modifié, dans le paragraphe 1:

1° par le remplacement, dans ce qui précède l'alinéa *a*, des mots «L'émetteur assujetti» par «Sous réserve de la rubrique 8 de l'Annexe 51-102A5, l'émetteur assujetti»;

2° par le remplacement, dans le texte anglais de l'alinéa *a*, des mots «direct and indirect pay» par les mots «direct or indirect pay»;

3° par le remplacement du sous-alinéa *ii* de l'alinéa *b* par la suivante:

«*ii*) la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur;».

2. L'article 11.6 de cette règle est modifié, dans le paragraphe 1:

1° par le remplacement, dans le texte anglais de l'alinéa *a*, des mots «direct and indirect pay» par les mots «direct or indirect pay»;

2° par le remplacement du sous-alinéa *ii* de l'alinéa *b* par la suivante:

«*ii*) la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur;».

3. L'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction – pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date, de cette règle est modifiée:

1° dans la rubrique 1.1:

a) par le remplacement de la première phrase du deuxième alinéa par la suivante:

«L'objectif visé par la présentation de cette information est d'exposer la rémunération payée, rendue payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon par la société à chaque membre de la haute direction visé et chaque administrateur au cours de l'exercice ainsi que le processus décisionnel relatif à la rémunération.»;

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

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

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

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

3° dans la rubrique 1.3:

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

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

«2) **Différences dans la forme**

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

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

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

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

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

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

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

«*c)* Si la société de gestion externe offre des services de gestion à la société et à un autre client également, déclarer le total de la rémunération que la société de gestion externe a versée à la personne physique agissant en qualité de membre de la

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

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

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

«9) **Monnaies**

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

Si la rémunération attribuée, payée ou payable à un membre de la haute direction visé, ou gagnée par celui-ci, était dans une autre monnaie que celle utilisée dans les tableaux prévus à la présente annexe, indiquer laquelle et préciser le taux ainsi que la méthode de conversion de la rémunération en dollars canadiens ou dans la monnaie utilisée dans les états financiers.

«10) **Langage simple**

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

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

b) le lien précis entre la rémunération des membres de la haute direction visés et des administrateurs et la gestion et la gouvernance de la société.

«*Commentaire*

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

f) dans la rubrique 2.1:

i) par le remplacement du paragraphe 4 par les suivants:

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

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

Dispense

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

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

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

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

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

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

a) l'étendue et la nature du rôle du conseil d'administration ou du comité dans la surveillance des risques associés aux politiques et pratiques de la société en matière de rémunération;

b) les pratiques auxquelles a recours la société pour détecter et atténuer les politiques et pratiques en matière de rémunération qui sont susceptibles d'inciter les membres de la haute direction visés ou les personnes physiques de l'une des principales unités d'exploitation ou divisions à prendre des risques inappropriés ou excessifs;

c) les risques connus découlant des politiques et pratiques en matière de rémunération de la société qui sont raisonnablement susceptibles d'avoir un effet défavorable important sur celle-ci.

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

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

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

«4. Les éléments d'information concernant la rémunération qui suivent sont généralement significatifs:

- *les mécanismes contractuels ou non, les plans, les changements de processus et les autres questions qui pourraient faire que les montants présentés pour le dernier exercice soient trompeurs s'ils étaient utilisés à titre d'indicateur des niveaux de rémunération ultérieurs;*

- *le processus utilisé pour déterminer les avantages indirects et personnels;*

- *les politiques et les décisions concernant l'ajustement ou la récupération des attributions, gains, paiements ou sommes à payer si l'objectif de performance ou la condition similaire sur lequel elles reposent est reformulé ou rajusté pour réduire les attributions, gains, paiements ou sommes à payer;*

- *les critères de sélection des événements qui déclenchent le paiement en vertu de tout mécanisme qui prévoit un paiement en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle;*

- *toute renonciation à un objectif de performance ou à une condition similaire précisé, ou toute modification de ceux-ci, pour le paiement d'un montant; indiquer si la renonciation ou la modification concernait un ou plusieurs membres de la haute direction visés ou l'ensemble de la rémunération assujettie à l'objectif ou à la condition;*

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

- *si la société apportera des changements significatifs à ses politiques et pratiques en matière de rémunération au cours du prochain exercice;*

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

- *les objectifs de performance ou les conditions similaires des membres de la haute direction visés qui portent sur des facteurs quantitatifs ou qualitatifs de performance précis.*

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

- *elles sont structurées de façon très différente dans l'une des principales unités d'exploitation ou des filiales de la société;*

- *elles sont structurées de façon très différente à l'égard de certains membres de la haute direction;*

- *ni la gestion efficace des risques ni la conformité aux obligations réglementaires n'entrent dans les mesures de la performance servant à établir la rémunération;*

- *la charge de rémunération attribuable aux membres de la haute direction représente un pourcentage considérable des produits des activités ordinaires de la société;*

- *elles s'écartent considérablement de la structure de rémunération globale de la société;*

- *les attributions en vertu d'un plan incitatif qui y sont prévues sont octroyées après l'accomplissement d'une tâche donnée alors que le risque qui y en découle et auquel est exposé la société s'étend sur une période beaucoup plus longue;*

- *elles accordent proportionnellement davantage d'importance au respect d'objectifs de performance ou de conditions similaires à court terme qu'aux objectifs à long terme;*

- *les attributions en vertu d'un plan incitatif ne prévoyant aucun plafond au titre des prestations ou des paiements maximums versés ou à verser aux membres de la haute direction.*

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

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

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

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

«2.4. Gouvernance en matière de rémunération

1) Décrire, s'il y a lieu, les politiques et pratiques adoptées par le conseil d'administration pour fixer la rémunération des administrateurs et des membres de la haute direction de la société.

2) Si la société a mis sur pied un comité de la rémunération, fournir l'information suivante:

a) indiquer le nom de chacun de ses membres et préciser pour chacun s'il est indépendant ou non;

b) indiquer si un ou plusieurs de ses membres possèdent une expérience directe qui est pertinente pour leurs responsabilités liées à la rémunération de la haute direction;

c) donner une description des compétences et de l'expérience qui lui permettent de prendre des décisions sur l'adéquation des politiques et pratiques en matière de rémunération;

d) donner une description de ses responsabilités, de ses pouvoirs et de son fonctionnement.

3) Si, au cours du dernier exercice de la société, les services d'un consultant ou d'un conseiller en rémunération ont été retenus pour aider le conseil d'administration ou le comité de la rémunération à fixer la rémunération d'administrateurs ou de membres de la haute direction de la société, inclure les éléments suivants:

a) le nom du consultant ou du conseiller et les grandes lignes de son mandat;

b) la date à laquelle le consultant ou le conseiller a été engagé initialement;

c) si le consultant ou le conseiller a fourni à la société, à une entité du même groupe ou à une entité filiale, ou à l'un de ses administrateurs ou des membres de sa direction, des services autres que ceux liés à la rémunération des administrateurs ou de la haute direction, ou en plus de ces services, faire ce qui suit:

i) s'il y a lieu, donner une brève description de la nature du travail;

ii) indiquer si le conseil d'administration ou le comité de la rémunération doit approuver au préalable les autres services fournis à la société par le consultant ou le conseiller, ou un membre de son groupe, à la demande de la direction;

d) pour chacun des 2 derniers exercices, présenter l'information suivante:

i) sous le titre «Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes», le total des honoraires facturés par chaque consultant ou conseiller, ou un membre de son groupe, pour les services relatifs à l'établissement de la rémunération d'administrateurs et de membres de la haute direction;

ii) sous le titre «Autres honoraires», le total des honoraires facturés pour les autres services fournis par chaque consultant ou conseiller, ou

un membre de son groupe, qui ne sont pas déclarés conformément au sous-alinéa *i*, et joindre une description de la nature des services correspondant aux honoraires présentés dans cette catégorie.

«Commentaire

Pour l'application de la rubrique 2.4, tout administrateur est considéré comme indépendant s'il remplit les conditions de l'article 1.4 de la Norme canadienne 52-110 sur le comité d'audit.»;

h) dans la rubrique 3.1:

i) par le remplacement du paragraphe 5 par le suivant:

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

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

b) si la juste valeur de l'attribution à la date d'attribution diffère de la juste valeur établie conformément à l'IFRS 2, *Paiement fondé sur des actions* (la «juste valeur comptable»), le montant de la différence et les raisons qui l'expliquent;»;

ii) par le remplacement, dans le paragraphe 2 du commentaire, des mots «*que le conseil d'administration entendait verser, rendre payable, attribuer, octroyer ou fournir d'une autre manière*» par les mots «*que la société a payée, rendu payable, attribuée, octroyée, donnée ou fournie de quelque autre façon*»;

iii) par le remplacement, dans le texte anglais du paragraphe 3 du commentaire, des mots «*it intends to award or pay*» par les mots «*to be awarded or paid*» et des mots «*it intends to transfer*» par les mots «*to be transferred*»;

iv) par l'addition, après l'alinéa *h* du paragraphe 10, du suivant:

«*i)* Les cotisations versées par la société à un régime d'épargne personnel, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, au nom d'un membre de la haute direction visé.»;

i) par la suppression de la rubrique 3.3;

j) dans la rubrique 4.1:

i) par l'addition, dans le paragraphe 1, d'une colonne «(h)» intitulée «Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) (\$)»;

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

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

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

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

k) dans la rubrique 5.1:

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

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

«Commentaire

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

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

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

l) dans la rubrique 5.2:

i) dans le tableau du paragraphe 1:

A) par la suppression de la colonne intitulée «Montant non rémunérateur(\$)(d)»;

B) par le remplacement, dans la colonne intitulée «Valeur accumulée à la fin de l'exercice(\$)(e)», de «(e)» par «(d)»;

ii) par la suppression du paragraphe 3;

iii) par le remplacement, dans le paragraphe 4, de «colonne (e)» par «colonne (d)»;

iv) par le remplacement du commentaire par le suivant:

«Commentaire

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

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

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

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

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

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

4. La présente règle ne s'applique qu'aux documents à établir, à déposer, à transmettre ou à envoyer en vertu de la Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information*

continue pour les périodes se rapportant à des exercices ouverts à compter du 31 octobre 2011.

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

**PROJET DE MODIFICATION MODIFIANT LA NORME CANADIENNE 58-101
SUR L'INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE
GOUVERNANCE**

1. L'article 1.3 de la Norme canadienne 58-101 sur l'*information concernant les pratiques en matière de gouvernance* est modifié, dans l'alinéa *d*:

1° par le remplacement, dans le sous-alinéa *i*, des mots «titres de participation» par les mots «titres de capitaux propres»;

2° par la suppression, dans le sous-alinéa *ii*, des mots «ou société».

2. L'Annexe 58-101A1 de cette règle est modifiée:

1° par la suppression, dans le texte anglais de la rubrique 5, des mots «or company»;

2° par la suppression, dans la rubrique 7, de l'alinéa *d*;

3° par le remplacement, dans la rubrique 8, des mots «de vérification» par les mots «d'audit»;

4° par l'addition, après le paragraphe 3 des instructions, du suivant:

«3.1. Les émetteurs peuvent intégrer l'information sur la rémunération prévue à la rubrique 7 de la présente annexe par renvoi aux renseignements présentés conformément à l'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction, de la Norme canadienne 51-102 sur les obligations d'information continue. Indiquer clairement les renseignements intégrés par renvoi dans l'information présentée conformément à la présente annexe.»

3. L'Annexe 58-101A2 de cette règle est modifiée:

1° par le remplacement, dans la rubrique 7, des mots «de vérification» par les mots «d'audit»;

2° par l'addition, après le paragraphe 3 des instructions, du suivant:

«3.1. Les émetteurs peuvent intégrer l'information sur la rémunération prévue à la rubrique 6 de la présente annexe par renvoi aux renseignements présentés conformément à l'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction, de la Norme canadienne 51-102 sur les obligations d'information continue. Indiquer clairement les renseignements intégrés par renvoi dans l'information présentée conformément à la présente annexe.»

4. Cette règle est modifiée par le remplacement, dans la définition de l'expression «filiale» prévue à l'article 1.1 et le paragraphe 1 de l'article 1.2, des mots «de vérification» par les mots «d'audit».

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