Avis de consultation

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

Le 22 février 2008

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

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

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

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

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

A. La proposition de 2008

1. Objet

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

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

Conformément à la proposition de 2008, les sociétés seront tenues de déclarer l'ensemble de la rémunération versée à certains membres de la haute direction et administrateurs et de présenter cette information dans un nouveau format. L'objectif visé est de créer un cadre de présentation de l'information sur la rémunération de la haute

direction qui soit cohérent et utile, et qui demeurera pertinent à mesure que les pratiques de rémunération changeront.

2. Autorités participantes

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

3. Contexte

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

Le 31 août 2007, nous avons publié l'Avis 51-325 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières, *État d'avancement du projet de remplacement de l'Annexe 51-102A6, Déclaration de la rémunération de la haute direction* pour donner aux participants au marché un compte rendu de l'état d'avancement de notre examen des obligations de déclaration de la rémunération de la haute direction. Après un examen approfondi des commentaires reçus au sujet de la proposition de 2007, nous avons décidé de mener une nouvelle consultation et de reporter la mise en œuvre des projets.

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

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

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

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

B. Coûts et avantages prévus

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

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

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

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

C. Documents non publiés

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

D. Date d'entrée en vigueur proposée

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

E. Résumé des commentaires écrits sur la proposition de 2007

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

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

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

- trois abordent un seul aspect de la partie B de la proposition de 2007 (modification proposée à la définition d'« émetteur émergent »).

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

F. Consultation sur la proposition de 2008

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

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

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

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

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

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

G. Questions

Pour toute question, veuillez vous adresser aux personnes suivantes :

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

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

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

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

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

Deepali Kapur
Accountant, Corporate Finance
Commission des valeurs mobilières de l'Ontario
416-593-8256
dkapur@osc.gov.on.ca

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

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

Annexe A

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

Contexte

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

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

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

- trois abordent un seul aspect de la partie B de l'avis du mois de mars (modification proposée à la définition d'« émetteur émergent »).

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

Le tableau qui suit présente un résumé des commentaires formulés par 38 des 41 intervenants au sujet de la déclaration de la rémunération de la haute direction. En outre, nous avons inclus dans le tableau un certain nombre de commentaires portant sur des questions diverses. Nous avons structuré le tableau suivant le format de la déclaration de la rémunération de la haute direction proposée (le « projet d'annexe »). Il est donc composé de neuf parties ou rubriques, selon la terminologie utilisée dans le projet d'annexe qui est publié de nouveau pour consultation avec l'avis. Le tableau comprend un résumé des

commentaires reçus (colonne du milieu) et nos réponses à ceux-ci (colonne de droite). Le résumé est tiré des réponses aux questions que nous avons posées et aux commentaires d'ordre général fournis par les intervenants. Nous présentons, aux rubriques 1.1 à 1.11, un résumé des commentaires les plus pertinents reçus et, aux rubriques 10.1 à 10.5, un résumé des commentaires d'ordre général.

Liste des intervenants

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

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

Résumé des commentaires

N°	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
COMMENTAIRES PERTINENTS		
1.1	**Amélioration de la qualité et de la transparence de l'information** Vingt-cinq intervenants soutiennent l'objectif général d'amélioration de la qualité et de la transparence de l'information sur la rémunération de la direction et estiment que le projet d'annexe contribue à atteindre cet objectif. Toutefois, deux intervenants ont souligné que la plus grande transparence de l'information sur la rémunération de la direction pourrait créer une augmentation involontaire des niveaux de rémunération.	Nous prenons acte de ces commentaires. Nous estimons que l'avantage que présente le fait de mettre cette information pertinente à la disposition des épargnants l'emporte sur toutes les incidences défavorables éventuelles pouvant découler de l'obligation de présenter de l'information supplémentaire.
1.2	**Harmonisation avec les règles de la SEC** Un intervenant appuie l'harmonisation avec les règles de la SEC. Dix intervenants reconnaissent les mérites de l'harmonisation mais appuient la décision de s'en écarter lorsque nécessaire. Cinq intervenants s'opposent à l'harmonisation, car ils estiment qu'elle réduira la probabilité que des règles efficaces en matière d'information soient élaborées au Canada.	Notre objectif est d'élaborer des règles efficaces en matière d'information au Canada. Même si nous les avons généralement harmonisé avec les exigences de la SEC, nous nous sommes écartés de ces exigences au besoin. Par exemple, le projet d'annexe exige d'une société : • qu'elle présente les attributions d'actions et d'options à l'aide la juste valeur à la date d'attribution plutôt que la méthode comptable; • qu'elle n'inclut que des montants rémunératoires dans le calcul de la valeur du plan de retraite.

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

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

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

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

RUBRIQUE 1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Rubrique 1.1 Objet (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Question 1 : Le projet d'annexe sur la rémunération de la haute direction englobe-t-il clairement toutes les formes de rémunération? Avons-nous atteint notre objectif de rédiger un texte qui permettra de viser toutes les pratiques en matière d'information sur la rémunération au fur et à mesure de leur évolution?		
2.1	**Englober toutes les formes de rémunération** Onze intervenants estiment que le libellé proposé englobe toutes les formes de rémunération. Deux de ces onze intervenants ont fait les commentaires particuliers suivants : • Énoncer des obligations générales plutôt que des obligations particulières se traduira par la présentation d'information de meilleure qualité au fur et à mesure de l'évolution des pratiques en matière d'information sur la rémunération. • Fournir une explication générale au début de l'annexe énonçant son objectif et indiquant comment chacune de ses rubriques fournit l'information nécessaire pour atteindre cet objectif prolongera la durée de vie utile de l'annexe malgré l'évolution des modèles de rémunération. Treize intervenants ne croient pas que le libellé proposé englobe toutes les formes de rémunération. Ils soulignent ce qui suit : • La présentation proposée des attributions d'actions et d'options fondée sur la valeur comptable n'est pas appropriée. Il se peut que l'évaluation de la rémunération à base d'actions fondée sur la valeur comptable ne reflète pas	Nous convenons que l'énonciation des objectifs de la déclaration de la rémunération de la haute direction accroît l'utilité de l'annexe et est aussi conforme à une démarche fondée sur des principes. En conséquence, nous avons révisé la rubrique 1.1 du projet d'annexe en ce sens. Nous avons aussi décidé d'apporter deux changements fondamentaux à l'information requise. Nous proposons ce qui suit : • S'écarter de l'avis du mois de mars, qui incluait dans le tableau sommaire la valeur des attributions d'actions et d'options obtenue à l'aide de la méthode comptable. Nous proposons plutôt d'inclure dans ce tableau la juste valeur de la rémunération à la date d'attribution. Voir notre réponse au point 3.1 ci-dessous. • S'écarter de l'avis du mois de mars, qui incluait dans le tableau sommaire la variation de la valeur actuarielle du plan de retraite, laquelle regroupe les valeurs rémunératoires et non rémunératoires. Nous proposons plutôt de n'inclure que les valeurs rémunératoires dans la colonne relative au plan de retraite, mais à la fois pour les plans à prestations déterminées et les plans à cotisations déterminées. Voir notre réponse au point 4.23 ci-dessous.

	la rémunération établie par le comité de la rémunération. • La valeur du plan de retraite déclarée dans le tableau sommaire ne sera pas utile aux épargnants étant donné qu'elle est fondée sur la variation de la valeur actuarielle et qu'elle établit une distinction inappropriée entre les plans à prestations déterminées et les plans à cotisations déterminées. • L'information sur les objectifs de rémunération pour les nouveaux émetteurs assujettis est insuffisante. • La rémunération différée n'est pas englobée convenablement. • Certaines des obligations d'information se chevauchent, laissant l'impression que le membre de la haute direction touche une rémunération supérieure à celle qui lui est réellement attribuée. De plus, l'attribution d'une valeur en dollars à toutes les formes de rémunération est trompeuse étant donné qu'il se peut qu'elle ne reflète pas la valeur reçue en fin de compte par le membre de la haute direction. • Même si toutes les formes de rémunération sont susceptibles d'être englobées, il se peut qu'elles ne le soient pas clairement ni uniformément. • Il n'est pas clair à quel point les mesures de la performance sur lesquelles la rémunération variable est fondée ne sont pas déclarées pour des motifs « de compétitivité ». • Il se peut qu'il y ait des problèmes liés à l'établissement des avantages indirects étant donné que la question de savoir si un élément est un avantage indirect est laissé à l'analyse de la direction.	Même si nous prenons acte des autres commentaires selon lesquels le projet d'annexe n'englobe pas toutes les formes de rémunération, nous avons généralement décidé de ne pas ajouter d'obligations particulières pour englober ces autres formes de rémunération. Conformément à notre démarche fondée sur des principes, nous désirons souligner que la déclaration de la rémunération de la haute direction incombe aux sociétés et qu'elle doit être faite afin d'exposer les versements ou attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice. Même si une forme de rémunération n'est pas expressément mentionnée dans le projet d'annexe, la société doit examiner si sa déclaration est néanmoins nécessaire au cas où l'omission de la déclarer serait contraire à cet objectif.

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

		que les auteurs ont généralement accès à des conseillers qui comprennent le chapitre 3870 et que les lecteurs n'ont pas besoin de comprendre ce chapitre pour comprendre pleinement l'information présentée dans le projet d'annexe.
2.5	**Membre de la haute direction visé** Un intervenant demande de préciser si le seuil de 150 000 $ est calculé en monnaie canadienne ou dans la monnaie de présentation des états financiers de l'émetteur (c'est-à-dire en dollars américains).	À moins d'indication contraire, dans le projet d'annexe, le signe « $ » ou la mention « dollars » d'annexe désignent des dollars canadiens. Aux fins du seuil de 150 000 $ de la définition de l'expression « membre de la haute direction visé », les sociétés doivent convertir en dollars canadiens les paiements effectués dans une autre monnaie que le dollar canadien, y compris les paiements effectués dans la monnaie de présentation des états financiers de l'émetteur.
	Deux intervenants estiment que nous devrions préciser comment établir qui devrait être déclaré membre de la haute direction visé. Ces deux intervenants croient que le montant pertinent de rémunération est le montant réellement payé ou attribué au cours de l'exercice.	Nous avons ajouté au sous-alinéa *a)i)* au paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe pour préciser que, dans le calcul de la rémunération totale visant à déterminer qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, la société doit tenir compte de la rémunération totale qui serait déclarée dans la colonne (i) du tableau sommaire prévu à la rubrique 3.1 pour chaque membre de la haute direction, comme si celui-ci était un membre de la haute direction visé pendant le dernier exercice de la société.
	La définition de « membre de la haute direction » vise un vice-président responsable de l'une des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions. Cette définition peut entraîner de la confusion au sujet de la façon dont cette définition doit s'appliquer à des personnes physiques (tant au niveau des cadres supérieurs que des vice-présidents) dans des filiales qui peuvent être des filiales significatives, mais qui, techniquement, ne sont pas visées par la définition de membre de la haute direction. La définition de membre de la haute direction devrait être modifiée pour inclure un président, un vice-président responsable de l'une des principales unités d'exploitation, divisions ou fonctions d'une filiale significative.	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. En vertu de l'alinéa *c* de la définition de « membre de la haute direction » de la NC 51-102, un administrateur, un dirigeant ou un autre salarié d'une filiale d'une société est un membre de la haute direction de cette société s'il exerce un pouvoir de décision à l'égard des grandes orientations de la société. Cette personne physique serait aussi un membre de la haute direction visé aux fins du projet d'annexe si elle respectait par ailleurs les critères énoncés dans la définition de « membre de la haute direction visé ».

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

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

	intervenants soulignent ce qui suit : • L'utilisation de valeurs comptables aboutira à une volatilité et à une variabilité inutiles pour déterminer les membres de la haute direction visés. • Si la valeur à la date d'attribution plutôt que la valeur comptable des attributions d'incitatifs à long terme est utilisée, il est alors plus acceptable d'utiliser les attributions d'incitatifs à long terme pour déterminer les membres de la haute direction visés. • Nous ne devrions pas tenir compte de l'obligation comptable de passer en charges l'octroi intégral d'attributions d'actions lorsqu'un salarié devient admissible à la retraite et prévoir la souplesse nécessaire pour ne pas tenir compte d'attributions spéciales effectuées dans certaines circonstances. Deux de ces vingt et un intervenants traitent de problèmes concernant l'exclusion de la variation de la valeur du plan de retraite pour déterminer qui est un membre de la haute direction visé. Plus particulièrement : • Un intervenant estime qu'il devrait être tenu compte de toute rémunération autre qu'une variation de la valeur du plan de retraite pour déterminer qui est un membre de la haute direction visé. Il est toutefois d'avis que si la valeur du plan de retraite était calculée pour n'inclure que des montants rémunératoires, la rémunération totale incluant les montants relatifs au plan de retraite pourrait être utilisée pour établir qui est un membre de la haute direction visé. Selon un autre intervenant, le fait de ne pas inclure la variation de la valeur du plan de retraite dans le calcul de la rémunération totale pourrait avoir une incidence disproportionnée sur la détermination des cinq dirigeants les mieux payés pour un exercice. • Un intervenant souligne que les cotisations par la société à des plans à	direction visé », une société doit tenir compte de la rémunération totale qui serait déclarée dans la colonne (i) du tableau sommaire pour chaque membre de la haute direction, comme si celui-ci était un membre de la haute direction visé pendant le dernier exercice de la société. En conséquence, les sociétés doivent utiliser la juste valeur à la date d'attribution pour déterminer qui est un membre de la haute direction visé. Nous soulignons aussi que la division *a)ii)*A du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe prévoit que toute rémunération qui serait déclarée sous la colonne (g) du tableau sommaire peut être exclue de ce calcul. Étant donné que les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées sont tous les deux maintenant déclarés sous la colonne (g) du tableau sommaire, les deux sont exclus du calcul visant à établir qui est un membre de la haute direction visé.

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

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

	mieux placée dans la définition de l'expression « membre de la haute direction visé » après la mention de l'exclusion de la « variation de la valeur du plan de retraite ».	définition de l'expression « membre de la haute direction visé ». Nous croyons qu'il convient de la placer à la division *a)ii)*B du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe.
2.13	Un intervenant croit que l'exclusion en raison d'une affectation à l'étranger devrait être précisée, particulièrement à l'égard des paiements effectués pour compenser l'incidence des impôts canadiens plus élevés (qui, selon cet intervenant, ne devraient pas être fournis). Deux intervenants recommandent que les paiements de compensation fiscale ou les autres paiements liés à l'expatriation soient exclus de la rémunération totale pour uniformiser davantage les comparaisons.	Nous n'avons pas modifié l'obligation proposée. Nous croyons que tous les paiements (y compris ceux visant à compenser l'incidence d'impôts canadiens plus élevés) devraient être inclus. Aux termes de la division *a)ii)*B du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe, au moment de calculer la rémunération totale pour établir qui est un membre de la haute direction visé, les sociétés peuvent exclure toute rémunération en espèces : a) qui se rapporte à des affectations à l'étranger, b) qui vise expressément à compenser l'incidence d'un coût de la vie plus élevé et c) qui n'est pas liée à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction pour la société. Si des paiements de compensation fiscale ou d'autres paiements liés à l'expatriation respectent ces trois conditions, ils peuvent être exclus du calcul de la rémunération totale visant à établir qui est un membre de la haute direction visé.
2.14	**Paragraphe 4 de la rubrique 1.4 Société de gestion externe (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)** Un intervenant n'est pas d'accord avec la rubrique « Société de gestion externe » et l'obligation de déclarer comment une société de gestion externe structure ses ententes de rémunération. Cet intervenant estime que : • Cette information n'est pas pertinente pour l'émetteur qui a conservé la société de gestion externe et doute que des émetteurs aient accès à l'information sur la rémunération ou participent aux décisions de rémunération. • Si cette rubrique a été rédigée en ayant à l'esprit des émetteurs de fonds de revenu pour lesquels une société de gestion a été établie afin de fournir des	Nous n'avons apporté aucune des modifications suggérées. Nous croyons que la déclaration de la rémunération de la haute direction pour les sociétés de gestion externes qui ont été mandatées par la société est pertinente et prépondérante si les fonctions de gestion fournies par cette société de gestion externe étaient ordinairement exécutées par un membre de la haute direction. Dans ces cas, la rémunération de la haute direction doit être déclarée, peu importe si les fonctions de gestion sont fournies à l'interne ou à l'externe. Aux termes de l'alinéa *b* du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe, pour l'application de la définition de « membre de la haute direction visé », un membre de la haute direction s'entend notamment d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un membre de la haute direction. De

	services de gestion au fonds de revenu ou à ses sociétés d'exploitation, cette disposition devrait être précisée pour l'indiquer. • Si cette disposition est conservée, une période de transition est nécessaire afin de permettre aux émetteurs d'obtenir accès à l'information requise pour apporter des changements à leur structure de gestion au besoin. • Il devrait être précisé que si l'alinéa *c* (lorsque la société de gestion externe a également d'autres clients) s'applique à un émetteur déterminé, alors l'alinéa *b* (obligation générale de déclaration de la rémunération fournie à une société de gestion externe) ne s'applique pas.	la même manière, au paragraphe 9 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe, il est prévu que le terme « administrateur » s'entende notamment d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un administrateur. Nous souhaitons souligner que l'information visée au paragraphe 3 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe n'est exigée que dans certaines circonstances.
2.15	**Alinéa *b* du paragraphe 5 de la rubrique 1.4 Origine de la rémunération (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)** Deux intervenants nous recommandent de préciser que cette rubrique confirme que seule la rémunération en tant que membre de la haute direction visé ou administrateur de l'émetteur visé est requise.	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous voulons englober toute la rémunération gagnée même pour d'autres services qui pourraient ne pas être rattachés au poste.
2.16	**Paragraphe 6 de la rubrique 1.4 Rémunération versée aux personnes ayant des liens (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)** Deux intervenants nous recommandent de réviser cette rubrique pour préciser que nous entendons une personne ayant des liens avec un membre de la haute direction visé ou un administrateur.	Nous avons ajouté les mots « avec un membre de la haute direction visé ou un administrateur » au paragraphe 6 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
RUBRIQUE – ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Question 4 : Les obligations proposées en matière d'analyse de la rémunération susciteront-elles une discussion utile des politiques et décisions de la société en matière de rémunération?		
3.1	**L'analyse de la rémunération suscitera-t-elle une discussion utile?** Seize intervenants estiment que les obligations proposées en matière d'analyse de la rémunération susciteront une discussion utile des politiques et décisions en matière de rémunération. Quatre intervenants estiment qu'elles ne susciteront pas une discussion utile. Plusieurs des commentaires particuliers faits par les deux groupes se rapportent au recours à la juste valeur à la date d'attribution plutôt qu'à la méthode comptable pour évaluer des attributions d'actions. Par exemple : • L'information sera utile si l'exposé s'intéresse à la déclaration des attributions au titre de la rémunération effectuées et déclarées pour le dernier exercice à l'aide de valeurs de rémunération plutôt que de coûts d'acquisition, et aide ainsi les lecteurs à mieux comprendre le lien entre la rémunération et la performance. • Améliorer l'information sur le lien entre la rémunération et la performance de la société est un objectif principal et le recours à une méthode d'évaluation comptable pour évaluer les attributions d'actions dans le tableau sommaire ne soutient pas cet objectif.	Nous avons décidé de nous écarter de l'avis du mois de mars qui incluait dans le tableau sommaire la valeur des attributions d'actions et d'options obtenues à l'aide de la méthode comptable. Nous proposons plutôt d'inclure dans le tableau sommaire la juste valeur à la date d'attribution. Comme le suggèrent ces intervenants, l'analyse de la rémunération exigée à la rubrique 2 du projet d'annexe doit maintenant inclure l'analyse de la rémunération en fonction des justes valeurs à la date d'attribution des actions et des options.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• L'analyse de la rémunération doit être reliée à un tableau sommaire qui a du sens et que les épargnants comprennent clairement. Étant donné que le tableau sommaire actuellement proposé n'atteint pas cet objectif, des tableaux supplémentaires sont requis (celui de la Bank of America aux États-Unis en est un bon exemple). Ces tableaux supplémentaires seraient trop lourds et éventuellement déroutants. Ce n'est que si le tableau sommaire était modifié pour être fondé sur une juste valeur à la date d'attribution que le lien requis entre l'analyse de la rémunération et le tableau sommaire serait établi. • Le recours aux charges comptables nécessitera la production et la présentation de chiffres supplémentaires par des émetteurs dans leur analyse de la rémunération, ce qui déroutera les lecteurs. Cinq intervenants estiment qu'il n'est pas clair si l'analyse de la rémunération proposée suscitera une discussion utile des politiques et décisions en matière de rémunération et nous suggèrent de fournir d'autres indications pour préciser que l'information devrait être présentée de manière succincte et claire. L'expérience américaine démontre que beaucoup d'analyses de la rémunération sont trop longues et complexes.	Selon les indictions fournies à l'article 1.5 de l'Instruction complémentaire relative à la NC 51-102, les sociétés doivent utiliser un langage simple dans la rédaction de leur analyse de la rémunération. Le paragraphe 1 du commentaire de la rubrique 2.1 du projet d'annexe recommande aussi d'éviter les formules vagues et toutes faites. En outre, le projet d'annexe vise à exposer les versements et les attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice afin de donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance d'une société et d'aider les épargnants à comprendre comment sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction. Nous estimons qu'une analyse de la direction trop longue et complexe est incompatible avec cet objectif.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
3.2	**Autres modifications suggérées à l'analyse de la rémunération** Un intervenant estime que la présentation de valeurs différentes dans l'analyse de la rémunération déroutera l'épargnant. Un montant cible devrait être présenté à l'aide de l'analyse des ressources humaines pour la valeur au moment où l'attribution est déclarée et être accompagné d'une description supplémentaire indiquant l'attribution potentielle minimale (zéro) ou maximale. L'obligation d'expliquer le lien entre des mesures financières non conformes aux PCGR dans les états financiers n'est utile que si elle est de nature sommaire.	Nous estimons que la présentation d'une valeur unique pour les attributions indiquées dans le tableau est utile. Nous estimons aussi que l'analyse de la rémunération devrait inclure une description des valeurs éventuelles minimales et maximales si cette description permettait d'atteindre l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Toutefois, nous avons décidé de ne pas ajouter une telle obligation parce qu'il se peut qu'une telle analyse ne soit pas nécessaire dans tous les cas.
	Trois intervenants soulèvent des préoccupations au sujet de l'obligation prévue au projet d'annexe de fournir de l'information au sujet de la rémunération éventuelle selon différents scénarios de performance hypothétiques : • Il sera difficile ou impossible de fournir de l'information selon des scénarios de rémunération hypothétiques si les décisions en matière de rémunération tiennent compte de facteurs autres qu'une formule déterminée. • Il est très difficile et il tient de la pure conjecture pour un émetteur d'essayer de prévoir des niveaux de rémunération futurs, surtout que les membres de la haute direction visés peuvent changer d'une année à l'autre.	Nous ne nous attendons pas à ce que les sociétés traitent de scénarios qui sont envisagés avec les ententes de rémunération pour les membres de la haute direction visés. Nous avons précisé le paragraphe 1 du commentaire de la rubrique 2.1 du projet d'annexe en remplaçant les mots « en quoi le niveau de rémunération aurait pu être différents au cours de la période et à quels niveaux de rémunération on peut s'attendre à l'avenir, en fonction de divers scénarios de performance » par les mots « comprendre en quoi la rémunération du membre de la haute direction visé est liée à la performance de celui-ci » .
	Deux intervenants expriment des préoccupations au sujet du fait que l'analyse de la rémunération peut contenir des mentions vagues et toutes faites. Un intervenant craint particulièrement que les dispositions relatives à la confidentialité facilitent les analyses « vagues et toutes faites » des cibles de performance.	Il se peut que les analyses vagues et toutes faites ne donnent pas un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société. Le commentaire 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe recommande aussi d'éviter les formules vagues ou toutes faites. Pour ce qui est des dispositions relatives à la confidentialité, les sociétés ne peuvent exclure d'information que si sa

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

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
3.3	**Participation du comité de la rémunération à l'établissement de l'analyse de la rémunération** Sept intervenants estiment qu'il devrait y avoir une participation accrue du comité de la rémunération dans l'établissement de l'analyse de la rémunération. Voici leurs commentaires particuliers : • Même si certains intervenants sont d'accord pour dire qu'il ne convient pas d'exiger l'attestation de l'analyse de la rémunération par le chef de la direction ou le chef des finances, d'autres estiment que nous devrions exiger que cette analyse soit approuvée par le comité de la rémunération pour s'assurer qu'il s'acquitte de ses obligations redditionnelles dans le cadre de ce processus. • Comme les sociétés américaines, les sociétés canadiennes devraient être tenues d'inclure un rapport distinct du comité de la rémunération dans les documents de sollicitation de procurations. • Il devrait y avoir une obligation particulière en ce qui a trait à la déclaration du nom des membres du comité de la rémunération afin que l'identité des responsables soit clairement établie. Un intervenant craint que l'analyse de la rémunération ne soit pas assujettie à l'attestation de « présentation fidèle » requise du chef de la direction et du chef des finances en vertu de la Norme multilatérale 52-109.	Nous n'avons pas apporté les modifications suggérées. Les sociétés sont responsables de leur analyse de la rémunération. Le niveau de participation du conseil d'administration ou d'un comité de la rémunération dans l'établissement de l'analyse de la rémunération d'une société est une question que chaque société établit selon sa propre situation. L'Annexe 52-101A1 de la Norme multilatérale *52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les états financiers annuels et intermédiaires des émetteurs* exige qu'un émetteur atteste qu'il a conçu les contrôles et procédures de communication de l'information financière et évalué leur efficacité. Ces contrôles et procédures devraient couvrir l'information sur la rémunération de

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		la haute direction.
3.4	**Information concernant les conseillers en rémunération** Cinq intervenants estiment que l'information concernant le recours par un émetteur à des conseillers en rémunération devrait être incluse dans l'analyse de la rémunération du projet d'annexe. Voici leurs commentaires particuliers : • L'analyse de la rémunération devrait inclure une obligation d'information concernant les conseillers en rémunération mandatés par le comité de la rémunération, la mention de la dénomination du cabinet, son mandat, les honoraires qui lui sont versés pour la consultation au sujet du plan et les honoraires versés pour des services de consultation fournis au conseil d'administration ou à la direction pour d'autres services. • L'information au sujet des conseillers en rémunération qui est actuellement visée à l'alinéa *d* de la rubrique 7 de l'annexe 58-101A1 devrait être déplacée dans l'analyse de la rémunération. Un intervenant estime que cette information est requise pour permettre une évaluation complète des décisions de rémunération prises par le conseil. • Il serait plus utile de communiquer l'identité et le rôle d'un conseiller en rémunération indépendant dans l'exposé portant sur la structure de la rémunération résultant de la participation de ce conseiller (c'est-à-dire dans le projet d'annexe, par opposition à l'annexe 58-101A1 comme c'est le cas actuellement). • Les émetteurs devraient être tenus de présenter l'information suivante : · si un conseiller en rémunération a été mandaté;	Nous convenons que, dans beaucoup de cas, l'information concernant les conseillers en rémunération est nécessaire pour satisfaire à l'obligation de déclaration de la rémunération de la haute direction prévue par le projet d'annexe. Toutefois, nous estimons qu'il est inutile d'adopter l'obligation particulière suggérée par les intervenants. Les sociétés doivent établir s'il est nécessaire de présenter l'information relative à tout travail effectué par les conseillers en rémunération pour satisfaire à l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe. selon laquelle l'analyse de la rémunération doit traiter de tous les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés pour le dernier exercice. Même s'il existe des cas où une société devrait fournir l'information suggérée par les intervenants pour respecter cette obligation, il se peut qu'il existe des cas où le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe n'exigerait pas cette information. Nous estimons aussi que l'adoption d'une obligation particulière est incompatible avec une démarche fondée sur des principes. Nous soulignons aussi qu'une partie de l'information suggérée par les intervenants doit être présentée en vertu de l'annexe 58-101A1. Nous avons décidé de ne pas intégrer ces obligations d'information au projet d'annexe comme le suggèrent ces intervenants à ce stade-ci. Nous soulignons également qu'un autre comité des ACVM prévoit entreprendre un examen élargi de la Norme canadienne 58-101 et publier ses conclusions accompagnées de tout projet de modifications aux fins de commentaires en 2008. Nous avons transmis

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	· le nom du conseiller et les honoraires qui lui ont été versés; · si ce conseiller a aussi été mandaté pour fournir des services à la direction de l'émetteur ainsi que tous les honoraires liés à ce travail; · si aucun consultant n'a été mandaté, les motifs de cette décision.	ces commentaires à ce comité des ACVM.
3.5	**Récupération** Un intervenant estime que la politique d'un émetteur concernant la « récupération » de toute rémunération attribuée fondée sur des résultats financiers inexacts devrait être présentée expressément. Un intervenant recommande que les émetteurs soient tenus de déclarer l'absence de politiques que le projet d'annexe considère importantes. À titre d'exemple, cet intervenant indique que l'absence de politique d'un émetteur relative à la récupération de la rémunération devrait être déclarée.	Nous estimons qu'il est inutile d'adopter les obligations particulières suggérées par les intervenants. Les sociétés doivent établir s'il est nécessaire de déclarer une politique relative à la « récupération » ou son absence pour respecter l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, selon laquelle l'analyse de la rémunération doit traiter de tous les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et les décisions prises concernant la rémunération des membres de la haute direction visés pour le dernier exercice. Nous estimons aussi que l'adoption d'une obligation particulière est incompatible avec une démarche fondée sur des principes.
3.6	**Analyse des lignes directrices en matière de propriété d'actions** Un intervenant souligne que les règles de la SEC incitent les émetteurs à présenter dans l'analyse de la rémunération leurs lignes directrices en matière de propriété d'actions à l'intention des administrateurs et dirigeants, et il recommande que le projet d'annexe fasse de même. Un autre intervenant recommande aussi d'exiger des émetteurs qu'ils présentent leurs lignes directrices en matière de propriété d'actions (ainsi que les actions réellement détenues par les membres de la haute direction visés).	Nous estimons qu'il est inutile d'adopter les obligations particulières suggérées par les intervenants. Les sociétés doivent établir s'il est nécessaire ou non de déclarer les lignes directrices en matière de propriété d'actions pour respecter l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, selon laquelle l'analyse de la rémunération doit traiter des principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et des décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés pour le dernier exercice. Nous estimons aussi que l'adoption d'une obligation particulière est incompatible avec une démarche fondée sur des principes.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
Rubrique 2.1 Analyse de la rémunération (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
3.7	**Paragraphe 1 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (présentation des principes significatifs qui sous-tendent les politiques et les décisions en matière de rémunération)** Un intervenant se demande si le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 devrait disposer qu'il faille « Décrire les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération qui étaient en vigueur et les décisions qui ont été prises concernant la rémunération… ». Trois intervenants souscrivent généralement à la liste d'éléments que nous demandons de traiter dans l'analyse de la rémunération d'un émetteur mais suggèrent qu'il serait utile : • De préciser ce qui est requis et fournir des indications à ce sujet étant donné qu'il semble que certains des renseignements exigés (tels que l'énumération des éléments de la rémunération et la façon dont les montants sont calculés) peuvent entraîner la divulgation de renseignements exclusifs et concurrentiels.	En réponse à ce commentaire, nous avons modifié le paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe pour disposer qu'il faille « Décrire et expliquer tous les éléments significatifs composant la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par eux, au cours du dernier exercice ». Nous répondons ainsi à ces commentaires : • Aux termes du paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, une société peut omettre de l'information sur les niveaux cibles lorsque la communication de cette information serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société. Nous avons ajouté une disposition portant que dans la mesure où un niveau cible ou un autre facteur ou critère a été communiqué au public, une société ne peut se prévaloir de cette dispense. Nous avons aussi ajouté une disposition portant que, si cette information n'est pas présentée, une société doit indiquer jusqu'à quel point il pourrait être difficile pour le membre de la haute direction visé d'atteindre les niveaux cibles ou les critères non communiqués. Nous ne fournissons aucune autre précision à ce stade-ci. • Nous n'avons pas apporté les modifications suggérées. Une description complète de tous les types d'attribution, une explication de la corrélation

Rubrique	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Concernant l'obligation de traiter de « chaque élément de la rémunération », préciser que tous les types d'attribution devraient être décrits intégralement. • Concernant l'obligation de traiter de « la corrélation entre, d'une part, chaque élément de la rémunération et les décisions prises de la société à son égard et, d'autre part, les objectifs généraux de la société en matière de rémunération », inclure une mention explicite décrivant la corrélation entre les mesures de la performance rattachées aux éléments de la rémunération et les objectifs généraux de la société. • Souligner l'importance de l'information liée aux cibles de performance qualitatives.	entre, d'une part, les mesures de performance se rattachant aux éléments de la rémunération et, d'autre part, les objectifs de la société, et la présentation d'information concernant les cibles de performance qualitatives doivent chacune être fournies si nécessaire pour respecter l'obligation prévue au paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe portant que l'analyse de la rémunération traite de tous les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice.
3.8	**Paragraphe 2 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (événements survenant après la clôture du dernier exercice)** Un intervenant estime que les première et deuxième phrases de ce paragraphe sont redondantes étant donné qu'elles semblent indiquer que ce qui est survenu après la clôture de l'exercice est important pour comprendre les décisions en matière de rémunération qui ont été prises avant la clôture de l'exercice.	Nous avons supprimé la première phrase du paragraphe 2 de la rubrique 2.1 de la version du projet d'annexe publiée avec l'avis du mois de mars.
3.9	**Indications et précisions supplémentaires** Dix intervenants nous demandent de fournir des indications sur ce qu'on attend des émetteurs aux termes du projet d'annexe.	Aux termes du premier paragraphe de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, les sociétés doivent traiter des principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération en place et les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés au cours du dernier exercice. En plus des éléments énumérés expressément aux alinéas *a* à *f* du paragraphe 1 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe, les sociétés doivent inclure dans leur analyse de la rémunération toute l'information nécessaire pour

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		respecter les objectifs de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncés à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
Question 5 : Devrions-nous obliger les sociétés à fournir de l'information particulière sur les cibles de performance?		
3.10	**Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (cibles de performance)** Seize intervenants ne souscrivent pas à l'obligation de fournir de l'information particulière sur les cibles de performance. Au soutien de leur position, ces intervenants avancent les arguments particuliers suivants : • Les sociétés hésiteront à communiquer des cibles de performance internes étant donné que beaucoup d'entre elles intègrent un « élément supplémentaire » (*stretch*) dans les cibles utilisées pour leurs plans incitatifs (c'est-à-dire que les cibles servant à établir et à calculer les attributions aux termes du plan incitatif peuvent être plus élevées que celles qui sont communiquées près des cibles à moyen terme pour des mesures telles que le rendement des capitaux propres et le bénéfice par action). Qui plus est, ces cibles intégrant un élément supplémentaire ne sont même pas communiquées à d'autres salariés au sein de la même société. • Trop de détails ajouteront de la confusion. Les actionnaires peuvent remettre en question le coût de cibles mais ne devraient pas participer à leur établissement. • La communication de cibles de performance ne procure pas à l'épargnant un moyen de comparaison.	Nous nous attendons uniquement à des cibles de performance qui sont significatives pour les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction. L'objectif du projet d'annexe est de fournir de l'information sur le lien significatif entre la rémunération et la performance. En conséquence, s'il est nécessaire de présenter de façon individualisée l'information relative aux cibles de performance pour que l'information soit claire et instructive, il faut procéder ainsi. Nous estimons que l'inclusion de ces cibles, sous réserve de la dispense limitée prévue pour l'information confidentielle, est nécessaire pour que l'information sur la rémunération de l'émetteur soit claire et instructive. En réponse à ces commentaires, nous faisons les observations suivantes : • **Regroupement :** Nous estimons que les sociétés peuvent regrouper leur information concernant les cibles de performance tant que l'information fournie est claire et qu'elle résume convenablement la rémunération versée aux membres de la haute direction visés. S'il est nécessaire de présenter de façon individualisée l'information relative aux cibles de performance pour que l'information soit claire et instructive, il faut procéder ainsi. • **Cibles prospectives :** Dans la plupart des cas, nous exigeons seulement des

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Trois de ces seize intervenants estiment que nous devrions exiger des émetteurs uniquement qu'ils présentent en termes généraux comment les cibles sont fixées et le niveau de performance atteint comparativement aux cibles ou que nous devrions exiger des émetteurs qu'ils présentent des cibles globalement ou généralement et font les commentaires suivants : • Les sociétés ne devraient être tenues de communiquer que les domaines dans lesquels elles fixent des cibles de performance, le nombre de cibles et de paramètres dans chacun de ces divers domaines ainsi que les résultats généraux dans chacun de ces domaines. Il existe une certaine inquiétude au sujet de l'obligation prévue dans le projet d'annexe de déclarer toute renonciation ou modification à des cibles de performance déterminées. • Les préoccupations concernant l'atteinte à la vie privée des membres de la haute direction visés d'un émetteur l'emportent sur tout avantage qui pourrait être tiré de l'obligation de communiquer des cibles de performance individuelles. • Il se peut que l'obligation de communiquer des cibles précises fasse indirectement en sorte que les émetteurs passent d'attributions axées sur la performance conviviales pour les actionnaires à des attributions qui ne sont pas axées sur la performance. Onze intervenants souscrivent à une obligation de fournir des renseignements précis sur les cibles de performance. Au soutien de leur position, ces intervenants avancent les arguments particuliers suivants :	sociétés qu'elles présentent des données historiques au sujet des cibles de performance étant donné que l'information à fournir dans l'analyse de la rémunération est axée sur le dernier exercice de la société. L'exception à cette règle s'applique lorsque la société a pris, après la clôture de l'exercice, des mesures concernant la rémunération de la haute direction qui sont pertinentes pour comprendre l'information concernant le dernier exercice. Dans ce cas, une société peut devoir fournir de l'information au sujet de périodes antérieures, courantes ou futures. • **Atteinte à la compétitivité :** Nous estimons que l'obligation de présenter l'information relative aux cibles et la dispense de cette obligation en ce qui a trait à l'information confidentielle fonctionnent de manière à ce qu'une société puisse fournir de l'information significative sans divulguer de renseignements confidentiels ni compromettre sa position sur le marché. • **Confidentialité :** Dans la mesure où il y a un problème de protection de la vie privée, il est réglé parce que la société peut ne pas divulguer des renseignements confidentiels ou sensibles. Nous n'avons pas établi de différences entre les intérêts des sociétés et ceux de leurs membres de la haute direction visés individuels.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Les émetteurs devraient être tenus de présenter dans l'analyse de la rémunération les cibles ou les facteurs de performance quantitatifs et qualitatifs, objectifs et subjectifs, qu'utilise le comité de la rémunération pour établir la rémunération axée sur la performance. Le nombre croissant de sociétés qui ont présenté volontairement des obstacles précis au versement d'attributions axées sur la performance aux États-Unis et au Canada atteste que la présentation d'information sur les cibles de performance n'occasionne pas de problèmes de concurrence. La présentation des critères et des cibles de performance est l'élément d'information le plus important qui permet aux épargnants de vérifier que le montant et le type réel de la rémunération versée dans une société sont justifiés et efficaces. • Exiger la présentation d'information détaillée sur toutes les cibles pourrait entraîner le recours à des étalonnages moins convenables ou à des chiffres plus élevés déclarés comme prime « discrétionnaire » afin de se soustraire l'obligation de présenter cette information, même si ces éléments sont liés à la performance. • La description doit être aussi précise que possible afin de permettre de comprendre quelles mesures de performance ont été choisies et pourquoi, les motifs précis d'établissement des cibles déterminées, comment les réalisations se comparent aux cibles et comment le pouvoir discrétionnaire a été exercé dans les attributions finales. • Un intervenant soutient l'essai de scénarios et estime que la présentation de cette information donnerait aux épargnants une indication du lien entre la rémunération et les critères de performance à court et à long termes.	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Trois intervenants soutiennent conditionnellement l'obligation de cibles de performance. Ils font les commentaires suivants : • La présentation des cibles devrait se rapporter à un critère objectif concernant l'information qui est publique, telle que le rendement total (*TSR*). Si des critères non publics ou subjectifs sont utilisés, la communication de cibles précises pourrait être nuisible à la position concurrentielle de l'émetteur. • La déclaration concernant la performance devrait se faire en fonction des cibles mais pas nécessairement par la communication de cibles de performance réelles. Toutefois, si nous devions introduire l'obligation de communiquer des cibles de performance précises, cet intervenant estime que celle-ci devrait s'appliquer à tous les émetteurs et qu'il faudrait fournir des indications très précises sur ce sujet. • L'obligation de présenter de l'information précise sur les cibles de performance pourrait avoir des conséquences imprévues. • Exiger la communication des cibles de performance réelles avant la fin de la période de performance peut soulever des préoccupations « prévisionnelles » et empêcher les sociétés de fixer des cibles « assorties d'éléments supplémentaires ». Si nécessaire, les émetteurs peuvent choisir de revenir à des mesures soi-disant « ordinaires », telles que le bénéfice par action, pour présenter l'ensemble des cibles et des mesures propres à un secteur qui sont utilisées. Même si cette obligation pouvait satisfaire des épargnants qui doivent connaître tous les détails, elle pourrait	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	éventuellement aboutir à des plans incitatifs « format unique » qui s'alignent mal à la stratégie commerciale propre à chaque société. Si une telle situation devait se produire, il s'agirait d'un pas en arrière malencontreux dans les pratiques de rémunération de la haute direction.	
3.11	**Paragraphe 3 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (dispense pour atteinte à la compétitivité)** Six intervenants estiment que la dispense pour atteinte à la compétitivité n'est pas requise pour les motifs suivants : • Une société peut travailler avec un conseiller en rémunération pour établir des cibles de performance convenables qui ne compromettent aucunement la compétitivité de l'entreprise si elles ne sont pas communiquées au public. • Étant donné que les cibles de performance de l'année courante sont historiques au moment de leur présentation dans la circulaire de sollicitation de procurations, le fait de les présenter n'entraîne aucun problème de compétitivité. • La dispense pour atteinte à la compétitivité est très similaire à celle qu'applique la SEC, laquelle a abouti à la présentation d'information insuffisante sur les cibles. Treize intervenants estiment que la présentation des cibles de performance peut compromettre la compétitivité d'une société. Voici leurs commentaires précis : • Il faudrait maintenir une certaine souplesse de sorte que l'information sur les cibles puisse être omise dans le cas où il s'agirait de renseignements	Nous avons modifié la dispense pour atteinte à la compétitivité du paragraphe 3 de la rubrique 2.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars pour l'harmoniser avec la partie 12 de la NC 51-102 concernant l'omission ou le caviardage de contrats importants. Le paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe prévoit maintenant une dispense de l'obligation présenter l'information relative aux niveaux cibles qui serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société. Nous estimons que cette dispense établit un équilibre convenable entre les intérêts des sociétés et ceux des épargnants. Cette dispense ne s'applique qu'aux niveaux cibles liés à des facteurs ou critères qualitatifs ou quantitatifs de performance qui seraient gravement préjudiciables aux intérêts de la société. Ainsi, même si la communication d'un niveau cible en soi peut compromettre gravement les intérêts de la société dans un cas particulier, habituellement, le fait d'indiquer la mesure elle-même ne le serait pas. Nous avons aussi ajouté une disposition prévoyant que cette dispense ne s'applique pas si un niveau cible de performance ou un autre facteur ou critère a été communiqué au public. Nous avons aussi ajouté une disposition portant que, si une société n'indique pas de niveaux cibles ou de critères précis, elle doit indiquer à quel point il

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	confidentiels dont la divulgation compromettrait la compétitivité de la société. • Les cibles de performance sont des données qui sont importantes pour l'avantage concurrentiel d'une société. • La présentation d'information précise sur des cibles de performance aura une incidence défavorable importante sur la capacité d'un émetteur à préserver la confidentialité de renseignements concurrentiels. • Un intervenant ne souscrit pas à la communication de toutes les cibles de performance en raison de préoccupations au sujet de la divulgation de renseignements concurrentiels, même « après le fait ». De plus, cet intervenant ne souscrit pas à la présentation d'information sur les cibles de performance servant à évaluer la performance individuelle de chaque membre de la haute direction visé.	pourrait être difficile pour un membre de la haute direction visé d'atteindre les niveaux cibles ou critères non communiqués. Les sociétés devraient aussi être disposées à expliquer toute décision d'omettre de l'information sur les cibles au motif qu'elle serait gravement préjudiciable à leurs intérêts. Cette question peut être soulevée comme commentaire dans le cadre d'un examen des documents d'information continue.
3.12	**Le paragraphe 3 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (l'information qu'un émetteur devrait présenter lorsqu'il se prévaut de la dispense pour atteinte à la compétitivité?)** Neuf intervenants estiment que si nous conservons une dispense pour atteinte à la compétitivité, nous devrions exiger la présentation de certains autres éléments d'information. Plus particulièrement : • Les sociétés devraient être tenues d'indiquer le pourcentage de la rémunération totale d'un membre de la haute direction liée à une cible de performance omise en vertu d'une certaine forme de dispense pour atteinte à la compétitivité.	La dispense pour raison de confidentialité du paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe permet à une société de ne pas communiquer certains niveaux cibles dans le cas où cette information serait gravement préjudiciables aux intérêts de la société. Toutefois, d'autres renseignements connexes doivent être donnés. Par exemple, même si le fait de communiquer un niveau cible est en soi gravement préjudiciable aux intérêts de la société dans un cas déterminé, la mesure elle-même doit être indiquée.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Même si les niveaux cibles déterminés sont omis, la société doit fournir assez d'explications pour qu'un utilisateur puisse saisir les facteurs qui définissent la « performance ». • Une solution de rechange à la suppression de la dispense est de fournir aux émetteurs des indications supplémentaires pour éviter le recours excessif à cette dispense. • Si une société ne peut fournir des seuils quantitatifs précis pour les motifs liés à l'atteinte à la compétitivité, elle devrait au moins indiquer les mesures utilisées. • Les émetteurs qui se prévalent de la dispense pour atteinte à la compétitivité devraient être autorisés à indiquer simplement qu'il existe des critères commerciaux liés aux attributions et, en termes généraux, quels sont ces critères. • Les émetteurs qui se prévalent de la dispense pour atteinte à la compétitivité devraient au moins indiquer le pourcentage de la rémunération d'un membre de la haute direction visé qui est assujetti à une cible de performance non communiquée. • Une solution de rechange à l'obligation de fournir de l'information sur la cible de performance sur une base annuelle est d'exiger qu'elle soit présentée après le fait, de sorte que les actionnaires puissent évaluer le caractère adéquat des liens qui, selon les émetteurs, existent entre la rémunération et la performance.	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
3.13	**Information prospective** Six intervenants estiment que toute obligation de présenter de l'information prospective concernant des cibles de performance est inappropriée. Ces intervenants soulèvent les arguments particuliers suivants : • Même si l'obligation de déclarer la réalisation réelle par rapport aux cibles réalisées devait être imposée, aucune obligation quant à la communication des cibles prospectives ne devrait l'être. • Il se peut que l'obligation de présenter de l'information prospective confidentielle ait des incidences défavorables. • Si des cibles prospectives doivent être communiquées, il se peut que des émetteurs choisissent de ne pas établir de plans fondés sur des critères de performance. • Un intervenant suggère d'établir une distinction entre la présentation de critères de performance courants et prospectifs.	L'obligation prévue au paragraphe 4 de la rubrique 2.1 du projet d'annexe concernant la communication des cibles de performance s'applique à la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés, ou gagnée par ceux-ci, au cours du dernier exercice. Dans la plupart des cas, cette rémunération a été attribuée, payée ou gagnée par suite de l'atteinte de cibles de performance au cours du dernier exercice, mais il se peut qu'il existe des cas restreints où la rémunération déclarée est assujettie à l'atteinte de cibles de performance au cours de périodes futures. Dans ces cas restreints, il est nécessaire de communiquer les cibles de performance prospectives sauf dans le cas où la présentation de cette information serait gravement préjudiciable aux intérêts de la société.
3.14	**Paragraphe 4 de la rubrique 2.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (chevauchement de la Norme canadienne 58-101 et du projet d'annexe)** Trois intervenants estiment que les règles de gouvernance devraient interagir directement avec la nouvelle annexe. Voici leurs commentaires particuliers : • Un émetteur devrait pouvoir respecter l'obligation de communiquer les processus du conseil en matière d'établissement de la rémunération dans l'annexe 58-101A1 ou A2 en se conformant aux obligations prévues par le	Nous reconnaissons qu'il peut exister un certain chevauchement entre l'information requise aux termes des règles de gouvernance et celle qui est requise en vertu du projet d'annexe. Toutefois, nous avons décidé de ne pas prévoir de dispense expresse de ces obligations qui se chevauchent. Même si l'information requise peut sembler identique, chaque obligation vise des objectifs différents et ainsi, il se peut que les différences dans l'information

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	projet d'annexe. • Les émetteurs devraient être tenus de décrire la surveillance du processus d'établissement de la rémunération, y compris la composition du comité de la rémunération, son mandat, son indépendance et son recours à des conseillers, même s'il existe un risque de chevauchement avec la Norme canadienne 58-101, étant donné que cette information est bénéfique. • L'annexe 6 doit renvoyer aux règles de gouvernance. • Il manque à l'analyse de la rémunération toute forme d'obligation pour un émetteur d'établir un comité de la rémunération et il n'existe pas de concept défini de « compétences en matière de rémunération ». Les obligations liées à la rémunération accusent un retard par rapport à celles liées aux comités de vérification.	présentée soient nécessaires.
Rubrique 2.2 Représentation graphique de la performance		
Question 6 : L'intégration de la représentation graphique de la performance à l'analyse de la rémunération et l'analyse du lien entre la performance du titre de la société et la rémunération des membres de la haute direction constituent-elles de l'information utile?		
3.15	**Rubrique 2.2 Représentation graphique de la performance (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)** Six intervenants ne souscrivent pas à l'intégration de la représentation graphique de la performance à l'analyse de la rémunération. Un de ces intervenants suggère comme proposition de rechange de laisser le graphique où il se trouve mais d'exiger un commentaire dans l'analyse de la rémunération	Nous avons conservé la représentation graphique de la performance dans l'analyse de la rémunération parce que, dans leur analyse de la rémunération, les sociétés doivent décrire les principes significatifs qui sous-tendent les décisions prises concernant la rémunération. Nous estimons que le lien entre le

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	comparant la rémunération au cours de l'action. Treize intervenants conviennent qu'il serait plus utile d'exiger une analyse du lien entre la performance du titre de la société et la rémunération des membres de la haute direction. Un intervenant justifie ainsi son opinion : • Le lien entre la rémunération et la performance est valable s'il est suivi sur une période prolongée d'au moins cinq ans. Trois de ces treize intervenants soulèvent des préoccupations au sujet de points précis concernant la représentation graphique et les mesures qui y sont utilisées : • La description des tendances rendra la représentation graphique plus utile. • La représentation graphique devrait aussi inclure une comparaison de la performance de la société avec celle des sociétés du groupe de référence ainsi qu'une description du groupe de référence. Quatre intervenants ne souscrivent pas à une comparaison entre la tendance de la performance des actions et la tendance de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction. Dix-huit intervenants estiment qu'il existe d'autres facteurs que le cours de l'action qui devraient être traités comme mesure valable de la performance. Plus particulièrement : • Beaucoup d'éléments de rémunération, tels que le salaire et la valeur du	cours de l'action de la société et la rémunération des membres de la haute direction déclarée aux termes du projet d'annexe sur une période de cinq ans est utile dans la plupart des cas. Même si nous avons décidé de ne pas imposer d'obligation en ce sens, nous avons ajouté un commentaire à la rubrique 2.2 du projet d'annexe pour préciser qu'une société peut inclure d'autres mesures pertinentes de la performance dans son analyse de la rémunération. Si la société estime aussi que ces autres mesures pertinentes de la performance sont plus utiles que le lien avec le cours des actions, elle peut aussi expliquer pourquoi.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	plan de retraite, ne sont pas liés au cours de l'action. • La description fondée sur une seule mesure, telle que le rendement total, serait trompeuse et insuffisante. • Intégrer la représentation graphique de la performance des actions dans l'analyse de la rémunération et exiger la comparaison à la rémunération de la haute direction accordent trop d'importance à une mesure de succès dont la pertinence variera grandement pour des sociétés selon leur degré d'établissement et le stade où elles en sont dans leur cycle de croissance courant. • La représentation graphique de la performance ne devrait pas être intégrée à l'analyse de la rémunération. La pratique actuelle d'exiger la représentation graphique dans la « Déclaration de la rémunération des membres de la haute direction » est appropriée. Si des commentaires supplémentaires sont nécessaires, ils devraient être présentés sous forme de description textuelle et devraient traiter des liens entre des éléments à court terme et à long terme de la performance de la société, dont le cours des actions n'est qu'un aspect. • Intégrer à la représentation graphique à l'analyse de la rémunération ou ailleurs dans la rubrique sur la rémunération suggérerait que la performance des titres de la société comparativement au marché n'a pas de signification plus grande que par rapport à la rémunération et que le principal facteur de mesure de la rémunération des membres de la haute direction ne peut être que la performance des titres. • Le cours des actions peut être sensible à des facteurs non reliés à la	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	performance de la société, par exemple des fluctuations des taux d'intérêt ou du change. • Même s'il est important d'aligner la rémunération et la performance, la performance récente du cours des titres n'est qu'une mesure qui est touchée par des facteurs non reliés à la performance générale d'une société.	
3.16	**Rubrique 2.2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (quels émetteurs doivent préparer une représentation graphique de la performance)** Deux intervenants demandent que nous précisions quels émetteurs doivent inclure une représentation graphique de la performance dans leur analyse de la rémunération. Plus particulièrement : • Nous devrions préciser qu'une représentation graphique de la performance n'est pas requise à moins que l'émetteur n'ait été émetteur assujetti durant plus d'une année civile complète. • Nous devrions préciser si les sociétés qui n'émettent que des titres de créance devraient établir une représentation graphique de la performance. La comparaison devrait se limiter à la rémunération du chef de la direction.	En réponse à ces commentaires, nous avons ajouté les sous-alinéas *ii* et *iii* à l'alinéa *a* de la rubrique 2.2 du projet d'annexe pour préciser que : a) une société, y compris toute société remplacée, qui n'était pas émetteur assujetti dans un territoire du Canada depuis au moins 12 mois civils avant la date du projet d'annexe, ou b) une société qui place uniquement des titres de créance dans le public, n'est pas tenue de fournir une représentation graphique de la performance.
3.17	**Rubrique 2.2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (inclure des facteurs supplémentaires)** Neuf intervenants estiment que des informations supplémentaires sont nécessaires. Cinq de ces neuf intervenants suggèrent d'inclure des facteurs supplémentaires ou de remplacement avec lesquels la rémunération de la haute	Nous avons décidé de ne pas exiger la communication de facteurs supplémentaires ou de remplacement dans la représentation graphique de la performance parce qu'il se peut que ces facteurs ne soient pas utiles dans tous

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	direction pourrait être comparée. Plus particulièrement, ils estiment que nous devrions exiger des émetteurs qu'ils fassent ce qui suit : • Inclure une comparaison entre le rendement cumulatif total d'un indice des sociétés incluses dans le groupe de référence à l'émetteur dans cette représentation graphique de la performance. • Indiquer le lien entre la rémunération de la haute direction et la performance de l'émetteur, de la division et du membre de la haute direction individuel. • Utiliser la mesure de la représentation graphique de la performance que la société utilise principalement pour attribuer la rémunération. • Utiliser une mesure qui est sectorielle ou géographique. Quatre de ces neuf intervenants recommandent que des informations supplémentaires accompagnent la représentation graphique de la performance des titres pour en améliorer l'utilité. Plus particulièrement : • L'obligation d'indiquer un lien entre la performance et la rémunération devrait dépasser l'insertion de la représentation graphique de la performance des titres et inclure des détails sur le lien entre la rémunération réelle et la performance de l'émetteur et, si cette rémunération est liée à d'autres facteurs que le rendement total, l'émetteur devrait être tenu d'inclure une description de ces mesures de la performance. • L'analyse de la rémunération devrait contenir une description plus complète des autres éléments des mesures de la performance utilisées par le comité de	les cas. Si la société estime aussi que d'autres mesures pertinentes de la performance sont plus utiles que le lien avec le cours des actions, nous estimons qu'elle devrait les présenter et expliquer pourquoi elles sont plus pertinentes. Si de telles autres mesures pertinentes de la performance sont nécessaires pour donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance ou pour aider les épargnants à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction, nous estimons que la société doit fournir cette information.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	la rémunération et du lien entre ces diverses mesures de la performance et tous les éléments de la rémunération à court terme et à long terme. • Dans la mesure où la performance récente des titres a une influence sur ces politiques et décisions, un émetteur devrait décrire ce lien dans le contexte d'autres facteurs qui influencent les décisions prises concernant la rémunération. • Il devrait être précisé qu'en l'absence de lien entre la rémunération et la performance, les émetteurs devraient pouvoir déclarer qu'ils estiment qu'un tel lien existe n'existe pas. Un intervenant estime qu'il se peut qu'une analyse sur une période de cinq ans ne convienne pas à toutes les formes de rémunération, par exemple les options sur les actions d'une durée de dix ans.	
Commentaire		
3.18	Un intervenant souligne que le commentaire qui se trouve actuellement après la rubrique 2.3 semble ne concerner que la rubrique 2.1 et que, si tel est le cas, il devrait être inséré directement après la rubrique 2.1. Cet intervenant souligne aussi que le premier point du sous-alinéa *iii* du commentaire mentionne des « montants présentés pour l'exercice en cours » et suppose que cela signifie « montants présentés pour le dernier exercice ». De plus, il est fait mention de « niveaux de rémunération » ultérieurs et il est supposé que cela signifie « [niveaux de rémunération] courants ou futurs ».	Nous avons apporté les modifications suggérées. La mention des « [niveaux de rémunération] ultérieurs » est destinée à faire contraste avec le dernier exercice et, par conséquent, inclut la période courante.

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

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

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
RUBRIQUE 3 – TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION		
Question 3 : Faudrait-il fournir l'information individuellement pour un maximum de cinq personnes ou la fournir séparément pour le chef de la direction et le chef des finances puis globalement pour les trois membres de la haute direction visés restants?		
4.1	**Individuellement** Vingt et un intervenants estiment que cette information devrait être fournie individuellement pour les cinq membres de la haute direction les mieux payés. Plus particulièrement • Si cette information est fournie globalement, la qualité de la déclaration sera réduite. • L'information globale serait déroutante et diminuerait la transparence.	Nous souscrivons à ces commentaires et estimons que la présentation de l'information sur les politiques et décisions en matière de rémunération de façon individuelle pour chaque membre de la haute direction est la méthode qui permet d'obtenir l'information la plus parlante.
4.2	**Globalement** Trois intervenants estiment que l'information ne devrait pas être fournie individuellement pour les cinq membres de la haute direction les mieux payés étant donné qu'ils estiment que cette information devrait être fournie globalement pour les membres de la haute direction visés autres que le chef de la direction et le chef des finances. Plus particulièrement : • La liste des postes des cinq membres de la haute direction les mieux payés varie grandement de sorte qu'une comparaison, même entre des entreprises ou des secteurs identiques, n'est pas possible en raison de la nature	Nous avons décidé de ne pas exiger que l'information soit présentée globalement parce que nous estimons que la présentation globale de l'information réduirait la qualité de la déclaration et diminuerait la transparence.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	particulière des activités commerciales de chaque émetteur. En conséquence, la présentation globale pour les trois membres de la haute direction restants ne nuira pas à la comparabilité des pratiques de rémunération entre émetteurs. • Les épargnants sont surtout intéressés à la rémunération du chef de la direction et, en conséquence, la présentation globale pourrait établir un équilibre entre la volonté de déclarer la rémunération applicable à l'équipe de haute direction tout en en protégeant mieux la vie privée. • Les épargnants sont intéressés aux totaux concernant les membres de la haute direction.	
4.3	**Autres questions** Un intervenant estime qu'il devrait être précise qu'un président du conseil non membre de la haute direction n'est pas considéré membre de la haute direction simplement parce que les règlements administratifs de la société disposent que le poste de président du conseil est un poste de membre de la haute direction.	Les sociétés doivent fournir une déclaration sur la rémunération de toute personne qui est un membre de la haute direction au sens de l'article 1.1 de la NC 51-102 et qui est autrement un membre de la haute direction visé, au sens du projet d'annexe. La définition de l'expression « membre de la haute direction » à l'article 1.1 de la NC 51-102 inclut une personne physique qui est présidente ou vice-présidente de la société.
Question 7 : Le tableau sommaire de la rémunération devrait-il toujours contenir l'information sur la rémunération pour chacun des trois derniers exercices de la société, ou bien une période plus courte suffirait-elle?		
4.4	**Rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (nombre d'années visées par la déclaration)** Trois intervenants suggèrent que, dans le tableau sommaire, nous limitions à	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous croyons qu'exiger la

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	deux ans la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction visés étant donné qu'une telle période est compatible avec la déclaration d'autres renseignements financiers dans les documents d'information annuels. Dix-huit intervenants estiment que le tableau sommaire devrait présenter trois années de la rémunération des membres de la haute direction visés. Trois intervenants estiment qu'une période de cinq ans serait plus convenable qu'une période de trois ans étant donné qu'elle est plus compatible à la période visée dans l'analyse de la rémunération. Plus particulièrement, l'information figurant dans le tableau sommaire devrait être compatible avec ce qui suit : • La représentation graphique de la performance sur cinq ans serait un outil plus utile permettant cette évaluation de la rémunération en fonction de la performance. • La description de la tendance sur cinq ans de la rémunération des membres de la haute direction visés présentée dans l'analyse de la rémunération. • La description dans l'analyse de la rémunération de la rémunération comparativement au rendement pour les actionnaires sur une période minimale de cinq ans.	présentation d'information sur trois années suffit pour donner un portrait clair de toute tendance dans les politiques de rémunération, et que cette obligation n'est pas indûment astreignante.
4.5	**Rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (nécessité d'une mise en œuvre graduelle)** Vingt-trois intervenants estiment que cette disposition devrait prévoir une période de transition. En général, ces intervenants sont en faveur d'une mise en œuvre graduelle sur une période de trois ans. Treize de ces vingt-trois	Nous avons ajouté une disposition de transition au paragraphe 1 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. L'obligation relative à l'information à fournir dans le tableau sommaire sera mise en œuvre graduellement sur une période de

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	intervenants font les commentaires particuliers suivants : • Préciser que les obligations d'information seront mises en œuvre graduellement sur une période de trois ans. • Préciser la phrase introductive de la rubrique 3.1 étant donné qu'il n'est pas clair si les émetteurs doivent présenter l'information relative à trois années de rémunération pour chaque personne physique qui était membre de la haute direction visé pour toute partie de ces trois derniers exercices ou si les émetteurs sont tenus de déclarer la rémunération uniquement pour les périodes des trois dernières années au cours desquelles une personne physique avait la qualité de membre de la haute direction visé. • La mise en œuvre graduelle sur une période de trois ans allègera de façon significative le fardeau de conformité des émetteurs de petite et moyenne tailles dans le calcul de la valeur des attributions d'incitatifs à long terme et des obligations découlant des plans de retraite liés à des exercices antérieurs. • En ce qui concerne l'information sur trois ans exigée dans le tableau sommaire pour le premier dépôt d'une société pour les exercices terminés le 31 décembre 2007 ou après cette date, si les obligations d'information ne sont pas mises en œuvre progressivement sur une période de transition de trois ans, des problèmes pourraient survenir pour certaines sociétés lorsqu'une charge comptable n'a pas été inscrite pour certaines attributions d'actions accordées avant la passation en charges des attributions d'actions. • Il devrait y avoir une période de transition de sorte qu'il ne soit pas	trois ans. Nous estimons que cette disposition permet de régler toute préoccupation concernant l'absence de registres convenables pour des années antérieures et l'application rétroactive. La déclaration pour les membres de la haute direction visés se limite aux personnes physiques désignées comme membres de la haute direction visés pour le dernier exercice, la déclaration requise pour ces personnes physiques devant couvrir une période de trois ans. Pour préciser cette obligation, le paragraphe 1 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit désormais ce qui suit : « Pour chaque membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, remplir le tableau ci-dessous pour chacun des trois derniers exercices de la société ».

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	nécessaire pour les émetteurs de retraiter la rémunération déjà présentée conformément aux obligations prévues par l'ancienne annexe. Les règles de la SEC prévoient de telles dispositions de transition. Selon la solution retenue par la SEC, pour la première année, seules des données sur la rémunération d'un an seraient fournies, pour la deuxième année, deux, ans, etc. • Un intervenant craint l'application rétroactive des nouvelles règles.	
Rubrique 3.1 Tableau sommaire de la rémunération (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
4.6	**Rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (traitement des années de transition)** Un intervenant est d'avis qu'il faut prendre des dispositions pour les cas où le dernier exercice est une année de transition et que cette année de transition compte moins qu'un nombre déterminé de mois. Selon lui, nous devrions envisager l'ajout d'une disposition prévoyant que, « lorsqu'un exercice compte moins de neuf mois, l'information pour un quatrième exercice doit être fournie ».	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous estimons qu'il n'est pas nécessaire de présenter l'information pour une année supplémentaire en cas d'année de transition. L'existence d'une année de transition à des fins comptables ne surviendra qu'une fois et le fait de ne pas exiger la présentation d'information pour une quatrième année n'aura généralement pas d'incidence défavorable significative. Toutefois, s'il est nécessaire de présenter l'information pour des exercices supplémentaires afin de respecter l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe, nous estimons que les sociétés doivent la présenter.
4.7	**Paragraphe 1 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (salaire ou prime)** Un intervenant recommande que les mots « gagnés […] au cours de l'exercice » soient modifiés comme suit : « gagnés […] au cours de l'exercice, pour l'exercice	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous croyons que ce paragraphe indique qu'on s'attend à ce que les sociétés incluent le montant pour

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

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

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	quantification et la description d'incitatifs qui ont déjà été quantifiés dans le tableau et qui devraient être décrits dans l'analyse de la rémunération ou ailleurs. Cet intervenant propose les modifications suivantes : • Ajouter le mot « gagnés » au titre de rubrique du tableau. • Conserver le libellé introductif du paragraphe 5 de la rubrique 3.1 mais supprimer les sous-alinéas *i* et *ii* de ce paragraphe. • Supprimer la dernière phrase du sous-alinéa *ii* du paragraphe 1 de la rubrique 3.1. • Ajouter au paragraphe 5 de la rubrique 3.1 les mots « La période au cours de laquelle la charge est inscrite, éventuellement en tant qu'estimation, peut être différente de la période au cours de laquelle l'attribution est en fin de compte confirmée, attribuée et par conséquent déclarée ».	sommaire. En réponse à ces commentaires, nous avons modifié l'ordre des alinéas *a* et *b* du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe et, à l'alinéa *b* du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, nous avons remplacé les mots « à la place du salaire ou des primes » par les mots « à la place du salaire ou de toute autre rémunération gagnés ». Nous n'avons pas effectué les suppressions suggérées par cet intervenant ni n'avons ajouté le libellé suggéré aux alinéas *a* et *b* du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe parce que nous estimons que ces alinéas ne sont pas répétitifs. Aussi, nous n'avons pas ajouté le libellé suggéré au paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe parce que la précision suggérée ne fait que réitérer une conséquence de l'obligation et est inutile.
4.12	**Paragraphe 6 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (variation de la valeur du plan de retraite)** Un intervenant recommande que les mots « chaque plan » au dernier paragraphe soient remplacés par les mots « tous les plans » afin d'assurer une uniformité avec le paragraphe introductif portant sur le même point. Un intervenant souligne que si la colonne relative à la variation de la valeur du plan de retraite n'est pas rajustée pour n'inclure que les modifications rémunératoires à un plan à prestations déterminées, des variations négatives de la valeur du plan de retraite pourraient encore être incluses dans le tableau sommaire (et non simplement dans une note). Une valeur négative indique en	Au paragraphe 9 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, nous avons remplacé les mots « chaque plan » par les mots « tous les plans ». La colonne (g) du tableau sommaire n'inclut que des montants rémunératoires. Par conséquent, il n'y aura pas de montants négatifs.

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

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

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

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Remplacer le mot « prime » par les mots « sommes en espèces discrétionnaires ». • Créer une colonne pour la rémunération en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions souligne que les « primes » des membres de la haute direction visés devraient être liées à la performance et fondées sur des objectifs de performance. • Préciser quels types de rémunération iront maintenant dans la colonne des primes. Treize intervenants sont en désaccord avec la façon dont les primes seront déclarées dans le tableau sommaire. Ces intervenants font les recommandations particulières suivantes : • Les mots « prime » et « plan incitatif » devraient être définis plus clairement étant donné que la définition est incompatible avec la façon dont de nombreuses sociétés perçoivent les primes. Les options possibles consistent à remplacer le mot « prime » par les mots « paiements discrétionnaires » ou à remplacer le mot « prime » par l'expression « attributions discrétionnaires » et les mots « catégorie des attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions » par « attributions non discrétionnaires ». • La définition proposée des primes s'écarte de la définition généralement acceptée au sens où elle est entendue sur le marché. Utiliser la colonne des primes pour représenter la valeur de l'incitatif annuel fourni à chaque membre de la haute direction visé en fonction de la performance de l'exercice antérieur comme les émetteurs canadiens l'ont fait par le passé.	version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Toute la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, y compris les primes, doit être déclarée dans la colonne (f) du tableau sommaire. Tel est le cas lorsque le <u>montant</u> de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions a été établi conformément à une formule préétablie, ou relevait d'une décision purement discrétionnaire de l'émetteur. Soulignons que la rémunération qui est discrétionnaire quant à son <u>montant</u> peut autrement être visée par la définition de « plan incitatif ». Par exemple, une convention aux termes de laquelle une société établit une « réserve » pour les primes annuelles (« *annual bonus pool* »), mais selon laquelle le <u>montant</u> versé à un membre de la haute direction visé tiré de cette réserve est discrétionnaire, constitue un plan incitatif au sens du projet d'annexe si les membres de la haute direction visés s'attendent en général à toucher une quote-part de cette réserve pour les primes. En conséquence, les paiements annuels effectués par prélèvement sur la réserve pour les primes doivent être déclarés en tant que « rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions » d'un « plans incitatifs à long terme annuels » dans la colonne (f1) du tableau sommaire. Seuls les paiements d'une <u>nature</u> (et non simplement d'un <u>montant</u>) véritablement inattendue (semblables à un avantage inattendu) seraient déclarés en tant que « Autre rémunération » dans la colonne (h) du tableau sommaire.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Les paiements de primes discrétionnaires supplémentaires sont beaucoup moins fréquents et devraient être inclus et faire l'objet d'une note dans la colonne « Autre rémunération ». • Les modifications proposées à la colonne des primes du tableau sommaire feront en sorte que l'information fournie sera de moindre qualité sous cette rubrique, ce qui peut entraîner une certaine confusion ou incohérence dans la détermination des personnes qui sont assujetties à l'obligation de déclaration si le seuil est fondé uniquement sur le salaire et les primes. • Dans beaucoup de cas, la colonne des primes peut être supprimée étant donné que très peu de paiements de rémunération seront véritablement discrétionnaires et non fondés d'une manière quelconque sur des mesures approuvées au préalable. • L'expression « plan incitatif autre qu'à base d'actions n'est définie que dans la forme négative en tant qu'« un plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif qui n'est pas un plan incitatif à base d'actions ». L'expression « plan incitatif à base d'actions » est définie comme un « plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif en vertu duquel les attributions sont faites conformément au chapitre 3870 du Manuel [de l'ICCA] ». Les plans incitatifs devraient inclure les attributions en vertu de plans et devraient être distingués des attributions discrétionnaires, qui ne sont pas des attributions en vertu de plans. • Les règles proposées devraient préciser ce qui constitue un pouvoir discrétionnaire. En fondant la discrétion entre les primes et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions sur la question de savoir si le paiement	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	est « discrétionnaire », il est nécessaire pour une société de comprendre exactement ce qu'on entend par « pouvoir discrétionnaire ». Ce problème devrait survenir fréquemment étant donné que beaucoup de plans incitatifs comportent un aspect discrétionnaire et peu de plans sont fondés strictement sur une formule. Par exemple, il n'est pas clair si la décision d'un conseil de réduire le paiement incitatif d'un membre de la haute direction qui serait autrement établi selon une formule rend ce paiement « discrétionnaire ». De nombreux incitatifs peuvent n'être fondés que sur des seuils de performance communiqués à l'avance, mais peuvent aussi contenir des éléments de pouvoir discrétionnaire. • Les ACMV devraient fournir des lignes directrices sur la question de savoir si la rémunération incitative « garantie » et les attributions d'espèces discrétionnaires doivent figurer dans la colonne des primes conformément aux règles de la SEC. Si tel était le cas, la définition de « prime » devrait inclure ces garanties; autrement, il semble que ces incitatifs garantis tomberaient dans la colonne « Autre rémunération ». • L'annexe proposée entraînera le regroupement des incitatifs autres qu'à base d'actions annuels et à moyen terme (autres que ceux qui sont purement discrétionnaires) dans une colonne. • Continuer à utiliser une seule colonne de prime et inclure toutes les attributions autres qu'à base d'actions annuelles ou à court terme dans la même colonne, y compris les montants discrétionnaires. L'un des intervenants recommande que la colonne relative aux plans incitatifs autre qu'à base d'actions soit renommée « Plans incitatifs autres qu'à base d'actions sur plusieurs exercices » et serve à présenter la juste valeur à la	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	date d'attribution voulue de toute attribution d'espèces sur plusieurs exercices fondée sur des objectifs préétablis et payable au cours d'exercices ultérieurs, ce qui ferait en sorte que les plans incitatifs en espèces sur plusieurs exercices soient traités de la même manière que les plans à base d'actions aux fins d'évaluer la rémunération gagnée par un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice déterminé. • Les incitatifs annuels devraient continuer à être déclarés séparément des autres incitatifs en espèces d'une durée de plus d'un an. • Il se peut qu'établir la différence entre les attributions fondées sur un degré d'appréciation discrétionnaire exercé ne soit pas significatif pour le lecteur moyen en valeurs mobilières. • Diviser la colonne des primes en deux et exiger des émetteurs qu'ils déclarent les attributions de prime qui sont liées à des objectifs de performance préétablis séparément de ceux qui sont discrétionnaires. • Les attributions d'espèces à long terme ne sont pas incluses dans le tableau sommaire (tant qu'elles ne sont pas gagnées, auquel moment elles seraient déclarées dans la colonne de la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions tel qu'actuellement proposé) et ne figureraient qu'à la date d'attribution. Il ne devrait pas y avoir de différence de traitement de cette rémunération et des attributions d'actions et un intervenant recommande que l'octroi de ces attributions soient présentées dans le tableau sommaire.	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Huit de ces treize intervenants qui sont en désaccord avec la façon dont les primes sont déclarées estiment que la colonne des primes devrait être divisée en exercice courant et en plusieurs exercices : • Prévoir des colonnes distinctes pour déclarer les paiements d'incitatifs annuels et les plans incitatifs autres qu'à base d'actions non annuels • Les incitatifs annuels sont présentés dans la colonne des primes et les incitatifs à base d'actions et autres qu'à base d'actions à long terme devraient être présentés séparément sous la rémunération à long terme. • Remplacer la colonne des primes par d'autres colonnes telles que des attributions de rémunération à court et à moyen termes, autre rémunération, attributions de rémunération à long terme et paiements en vertu de PILT. • Un intervenant propose comme autre solution de rechange que la colonne de la rémunération autre qu'à base d'actions soit divisée de manière à présenter les attributions annuelles et les attributions à long terme. • Les épargnants sont principalement intéressés à voir un chiffre de rémunération incitatif annuel déclaré séparément de la rémunération en espèces à long terme. Cet intervenant recommande que les paiements discrétionnaires ou garantis à long terme soient présentés au moyen de notes à un tableau distinct ou, sinon, dans la colonne « Autre rémunération ». Trois de ces treize intervenants suggèrent que l'information soit fournie dans une note plutôt que dans le tableau principal et font les commentaires particuliers suivants :	Nous avons en outre subdivisé la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions en la colonne (f1) du tableau sommaire à l'égard des plans incitatifs annuels et la colonne (f2) à l'égard des plans incitatifs à long terme. L'alinéa *e* du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que la colonne (f1) inclut la rémunération versée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions annuel, telle que des primes et des montants discrétionnaires et que la colonne (f2) inclut toute rémunération versée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions relatif à une période de plus d'une année.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Il serait suffisant d'indiquer dans une note la partie de la prime qui n'était pas fondée sur des critères de performance préétablis. • Il est rare que l'application d'une simple formule soit retenue, ce qu'implique le libellé du sous-alinéa *iii* du paragraphe 1 de la rubrique 3.1 portant que les attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions sont « fondées sur un critère de performance préétabli communiqué au préalable au membre de la haute direction visé ». Cet intervenant recommande que les paiements discrétionnaires ou garantis soient déclarés au moyen de notes ou dans un tableau spécial. • La colonne des primes se limite maintenant à des paiements gratuits et des paiements inattendus. Si tel n'est pas le résultat voulu, des précisions sont nécessaires. Un intervenant recommande que les ACVM envisagent de les fusionner en tant que « plan incitatif autre qu'à base d'actions et primes » et d'exiger que soit indiquée dans une note la partie du montant qui ne concerne que les primes. Un intervenant suggère que la colonne qui suit le salaire ne devrait inclure que des incitatifs qui sont en fin de compte « à base d'espèces » de sorte que l'autre catégorie n'inclut que des attributions d'incitatifs « à base d'actions ».	Nous avons décidé de ne pas exiger expressément que cette information soit fournie dans une note, comme le suggèrent les intervenants. La société ne doit indiquer dans une note que le montant d'une prime était fondé sur des critères préétablis ou était discrétionnaire que si cette information est nécessaire pour respecter l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncée à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Nous avons décidé de regrouper l'information fournie par principales formes de rémunération plutôt que de la diviser en rémunération en espèces et rémunération autre qu'en espèces.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
Question 9 : Selon vous, la forme prévue de la déclaration des attributions à base d'actions et des autres attributions est-elle appropriée? Les distinctions entre les types d'attributions et la façon de les déclarer sont-elles clairement expliquées?		
4.20	**Déclaration des attributions** Huit intervenants souscrivent à la déclaration proposée des attributions d'actions et des autres attributions, l'un d'entre eux soulignant qu'il s'agit d'une amélioration.	Nous prenons acte de ces commentaires.
	Un intervenant demande aux ACVM de préciser si un plan incitatif à court terme dont une partie de l'attribution est fondée sur des objectifs individuels mais le reste sur des objectifs de performance de l'entreprise constitue ou non une attribution à base d'actions.	Voir notre réponse au point 2.4 ci-dessus.
	Trois intervenants ne sont pas d'accord avec la déclaration proposée. Deux intervenants fournissent les motifs suivants : • Le moment de la déclaration de certains éléments du salaire n'est pas uniforme, c'est-à-dire qu'il y a un traitement non uniforme entre, d'une part, les attributions d'espèces à long terme, qui ne sont déclarées qu'au moment de leur paiement et, d'autre part, les attributions à base d'actions, qui sont déclarées au moment de leur attribution. Ce traitement non uniforme pourrait occasionner des anomalies dans les déclarations. Par exemple, la déclaration des attributions d'unités d'actions en fonction de la performance et des attributions d'espèces en vertu de plans à long terme qui sont fondées sur la même mesure de performance et qui sont, dans les deux cas, réglées en fin de compte en espèces, seraient différentes, même si elles sont essentiellement différentes du point de vue de la rémunération. Il serait ainsi plus difficile	Nous avons examiné le traitement incompatible des attributions d'espèces à long terme mais avons décidé de n'apporter aucune modification au projet d'annexe. Le paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que la colonne (f) du tableau sommaire inclut la valeur de tous les montants gagnés pour services rendus au cours de l'exercice visé en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions, ainsi que tous les gains réalisés sur les attributions en cours et les primes. L'alinéa *a* du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe dispose que si le critère de performance pertinent a été rempli au cours d'un exercice visé, y compris pour un seul exercice d'un plan qui prévoit une mesure de la performance sur plusieurs exercices, les sociétés doivent déclarer les gains pour cet exercice, même s'ils sont payables à une date ultérieure. De plus, le paiement réel éventuellement reçu par un membre de la haute direction visé doit être déclaré à la rubrique 4.2 du projet d'annexe, qui a été révisée pour inclure les attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	pour les épargnants de tenir compte de l'octroi d'attributions d'espèces à long terme dans la rémunération totale. • Les attributions en vertu de plans à base d'espèces à long terme devraient être déclarées de la même façon que les attributions en vertu de plans à base d'actions plutôt que de figurer dans le tableau sommaire une fois qu'elles sont gagnées. Un intervenant suggère qu'une estimation des attributions d'espèces à long terme soit présentée dans le tableau sommaire au moment de l'attribution et que les paiements éventuels figurent dans un tableau de « valeur réalisée » une fois qu'elles sont gagnées. • Un intervenant est en désaccord avec la division des options d'achat d'actions en deux catégories (soit les colonnes (e) et (f)) du tableau sommaire. Cet intervenant estime que la distinction entre les deux est déroutante pour le lecteur moyen. Un intervenant n'est pas d'accord pour mélanger les droits à la plus-value d'actions (DPVA) payables en espèces ou les unités d'actions incessibles aux options d'achat d'actions dans le tableau sommaire. Cet intervenant propose d'inclure dans une même catégorie les plans à base d'actions qui exigent un traitement comptable différent conformément aux PCGR et tous les autres plans qui sont à base d'espèces tels que les plans de DPVA dans une seconde catégorie.	base d'actions. Voir aussi notre réponse au point 2.4 ci-dessus. Les attributions à base d'actions seront déclarées dans le tableau sommaire à leur juste valeur à la date d'attribution. Par conséquent, il est moins pertinent d'établir des catégories en fonction du traitement aux termes des PCGR.
4.21	**Attributions à base d'actions par opposition aux autres attributions** Six intervenants estiment que les distinctions sont claires. Onze intervenants estiment que les distinctions ne sont pas claires. Neuf d'entre	Nous prenons acte de ces commentaires. La rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions renvoie à

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	eux expriment les préoccupations suivantes : • Il ne convient pas de présenter dans le tableau sommaire des attributions d'actions en fonction de charges comptables. • D'une part, pour les options, la charge de rémunération en actions est comptabilisée uniformément sur la période d'acquisition et ne change pas pendant la durée de vie d'une option (comptabilité fixe). D'autre part, pour les unités d'actions incessibles, la charge de rémunération en actions est comptabilisée uniformément sur la période d'acquisition et change au cours de cette période étant donné qu'elle est réévaluée à chaque date de déclaration (comptabilité variable). • Les indications et les intitulés de colonne pour le tableau des attributions d'options devraient préciser qu'il n'est nécessaire de déclarer les attributions/octrois effectués au cours du dernier exercice. • La colonne (g) ne devrait pas exiger la déclaration des attributions d'actions non acquises. Un intervenant estime que la circulaire de sollicitation de procurations constitue un document essentiel aux fins de la responsabilité civile sur le marché secondaire de sorte que seuls des renseignements qui sont vérifiables dans les faits devraient faire l'objet d'une déclaration obligatoire (la conformité à la déclaration prévue à la colonne (g) exige de l'émetteur qu'il calcule les montants en fonction d'hypothèses concernant une situation hypothétique). • Un intervenant souligne que la façon dont les unités d'actions différées attribuées au lieu de tout ou partie des paiements de prime annuelle seraient	des paiements en espèces fondés sur le respect de critères précis tandis que les attributions d'actions renvoient à des attributions telles que des actions, des unités d'actions incessibles et des unités d'actions différées, qui peuvent être réglées en actions ou en espèces. Les attributions d'actions seront déclarées dans le tableau sommaire en fonction de la juste valeur à la date d'attribution, ce qui s'applique à toutes les attributions d'actions, y compris celles qui sont attribuées au lieu du salaire ou des primes aux termes de l'alinéa *b* du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Nous reconnaissons que le montant indiqué peut différer du montant réellement reçu au moment du paiement ou déclaré comme gagné aux termes de l'alinéa *a* du paragraphe 8 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Le recours à la juste valeur à la date d'attribution dissipe certaines des préoccupations soulevées par les intervenants telles que la comptabilisation non uniforme des charges de rémunération pour différents types d'attributions d'actions.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	déclarées n'est pas claire. Selon cet intervenant, il n'est pas facile de déterminer à quel endroit indiquer la variation de la valeur ou des dividendes cumulés. Cet intervenant aimerait savoir si ces éléments doivent être déclarés dans la colonne « Autre rémunération ». • D'autres précisions pourraient être fournies pour expliquer les différences entre les attributions à base d'actions et les autres attributions en se reportant à la nature fondamentale de chacune de ces attributions. Se reporter au Manuel de l'ICCA dans la définition de plan incitatif à base d'actions et dans toute la disposition proposée fait en sorte qu'elle est difficile à comprendre pour les lecteurs qui n'ont pas de formation comptable. • Les règles proposées ne sont pas claires sur la façon dont certaines attributions à base d'actions devraient être déclarées. Par exemple, il n'est pas clair s'il est nécessaire d'indiquer dans le tableau des attributions à base d'actions quand un membre de la haute direction visé reporte délibérément une rémunération dans un mécanisme à base d'actions, tel que les unités d'actions différées ou les unités d'actions incessibles. Dans de telles circonstances, exiger la déclaration des unités d'actions différées et des unités d'actions incessibles dans ce tableau peut occasionner une double comptabilisation. Un intervenant recommande que les ACVM précisent que ces attributions d'actions ne devraient pas être incluses dans le tableau des attributions à base d'actions, mais que la décision d'un membre de la haute direction visé de différer délibérément la rémunération dans ces mécanismes à base d'actions devrait plutôt être indiquée dans une note au tableau sommaire.	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.22	**Commentaires généraux** Un intervenant nous suggère de regrouper en un seul tableau les tableaux présentés aux rubriques 3.2, 4.1 et 4.2.	Nous croyons que le regroupement des trois tableaux rendrait l'information fournie difficile à comprendre. Par conséquent, nous continuons d'exiger des tableaux distincts pour les plans incitatifs. Nous avons supprimés la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars.
Question 10 : Convient-il d'indiquer les attributions d'actions et d'options en fonction du coût de rémunération au cours de la période de service? Sinon, comment faudrait-il évaluer ces attributions?		
4.23	Vingt-quatre intervenants souscrivent à l'inclusion dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution des attributions d'actions et d'options. Certains intervenants font les commentaires suivants : • Le coût de rémunération en fonction de ces attributions devrait être déclaré ailleurs dans le même document pour donner davantage de contexte pour l'évaluation de la rémunération totale. Des valeurs comptables devraient être déclarées dans un autre tableau que le tableau sommaire si les ACVM sont intéressées à cette information. • Il ne convient pas d'inclure le coût de la rémunération dans le tableau sommaire parce que ce dernier devrait être axé sur la valeur totale voulue de la rémunération annuelle versée à un membre de la haute direction visé. Le coût des attributions de rémunération au cours d'un exercice déterminé ne serait pas clair étant donné que les attributions octroyées au cours d'exercices antérieurs seraient incluses dans cette information.	Nous avons examiné les commentaires transmis et nous croyons que la déclaration fondée sur la juste valeur à la date d'attribution reflète mieux la valeur voulue de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés par une société. De plus, une telle façon de faire reflète convenablement la valeur intégrale de toute attribution octroyée à un membre de la haute direction visé au cours d'un exercice déterminé. Nous croyons aussi qu'exiger la déclaration de la juste valeur à la date d'attribution règle beaucoup d'autres problèmes soulevés par les intervenants tels que les suivants : • La possibilité de valeurs de rémunération négatives au cours d'un exercice déterminé découlant de rajustements nécessaires fondés sur le recours à des valeurs comptables. • Le rajustement des attributions octroyées au cours d'exercices antérieurs jusqu'au règlement éventuel et l'effet incertain de ces rajustements sur un exercice déterminé.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Les attributions ne devraient pas être recalculées après leur date d'attribution initiale. La valeur initiale de l'attribution et l'explication de la fourchette de valeurs éventuelles sont plus pertinentes. • La présentation d'information supplémentaire sur la valeur des attributions qui ont été acquises au cours de l'exercice permettrait aux épargnants de comprendre la valeur de la rémunération annuelle attribuée par le conseil d'administration au cours d'un exercice déterminé ainsi que le montant qui a été acquis au cours de cet exercice et qui avait été attribué au cours d'exercices antérieurs. La déclaration de la performance dans l'analyse de la rémunération peut alors traiter des motifs concernant la juste valeur à la date d'attribution ainsi que de la performance réelle (par rapport à la cible) qui a fait en sorte que cette valeur a été acquise. • Un intervenant souscrit à la juste valeur à la date d'évaluation si nous ne pouvons recourir à la pratique actuelle de déclarer la valeur en fonction du cours actuel des actions. • Un intervenant souscrit au recours à la juste valeur de la rémunération à la date d'attribution qui est la valeur intégrale d'une attribution destinée à être attribuée à un bénéficiaire. • Le recours à une méthode comptable peut faire en sorte que différentes personnes physiques fassent l'objet d'une déclaration à mesure que l'acquisition d'options est devancée lorsque celles-ci sont admissibles à la retraite. • Le recours à des valeurs comptables pour les incitatifs à long terme et les valeurs des plans de retraite fera en sorte que l'information sera trompeuse et rendra difficile les comparaisons entre sociétés. Le recours à des valeurs tirées des états financiers entraînera une volatilité significative liée au moment de la comptabilisation des charges, aux fluctuations du cours des	• La difficulté à comprendre les valeurs obtenues par la méthode comptable à moins que les lecteurs n'aient une bonne compréhension des méthodes comptables sous-jacentes à l'information.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	actions et à l'évolution des hypothèses d'évaluation. • Déclarer le coût de rémunération des attributions à l'aide de normes comptables créera une certaine distorsion étant donné que le montant déclaré inclura la valeur d'attributions sur plusieurs exercices. Les règles comptables prévoient la passation en charges anticipée lorsqu'un membre de la haute direction atteint l'âge de la retraite. • La déclaration du coût de rémunération ne reflète pas la juste valeur de la décision de rémunération au moment où elle est prise non plus qu'elle ne communique que les tableaux de rémunération d'exercices futurs incluront des dépenses de rémunération liées à des décisions de rémunération qui ont déjà été prises à la date de présentation de l'information. Il est difficile pour un épargnant de comprendre la présentation prévue, à moins d'être pleinement informé des obligations comptables sous-jacentes aux obligations d'information. • Étant donné que le tableau sommaire reflètera la partie des attributions de l'exercice courant et d'exercices antérieurs, il se peut que les épargnants ne comprennent pas que les montants qui y figurent reflètent le coût d'attributions sur plusieurs exercices et qu'ils aient de la difficulté à comprendre la rémunération liée à la performance de la société pour l'exercice. • Les indications relatives à la comptabilisation ne mesurent pas la valeur de la rémunération uniformément. Par exemple, une option assortie d'une caractéristique de performance aura une valeur différente qu'un DPVA en fonction de la même caractéristique de performance en raison de la comptabilisation requise pour chacun. • La juste valeur intégrale à la date d'attribution des attributions à base d'actions est déclarée dans le tableau des attributions d'actions, mais cette	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	déclaration n'aura pas d'incidence sur le chiffre de rémunération totale figurant dans le tableau sommaire. Ainsi, la juste valeur à la date d'attribution devrait être ajoutée par les épargnants eux-mêmes au total du chiffre de la rémunération figurant dans le tableau sommaire pour obtenir la valeur de la rémunération totale accordée au cours d'un exercice déterminé. • Cette information n'est pas significative dans le tableau sommaire si des chiffres négatifs sont possibles. • En raison de préoccupations fiscales propres au Canada, la plupart des programmes de rémunération à base d'actions sont structurés comme des « structures de passif » aux fins du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA, ce qui signifie que ces attributions sont réévaluées à la clôture de l'exercice (comptabilité variable), ce qui peut occasionner des montants négatifs. • De nombreux émetteurs canadiens sont assujettis à la règle comptable EIC 162 (équivalente à FAS 123R) qui exige que la passation en charges des actions soit devancée pour les exercices menant à l'âge normal de la retraite d'un salarié, que cet salarié prenne ou non sa retraite à ce moment, ce qui aurait pour effet de déformer davantage la déclaration de la rémunération pour les membres de la haute direction visés étant donné que les éléments rapprochés ne refléteraient pas exactement la rémunération voulue de cette personne au cours de l'exercice en cause. Trois intervenants estiment qu'il convient de refléter le coût des attributions d'actions et d'options sur la période de service.	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
Question 11 : Selon vous, la variation de la valeur actuarielle des plans de retraite à prestations déterminées devrait-elle être attribuée aux membres de la haute direction dans le tableau sommaire de la rémunération? **Question 12 : Devrions-nous tenir compte du coût des services engagés par la société dans le tableau sommaire de la rémunération au lieu de la variation de la valeur actuarielle ou des deux?**		
4.24	**Variation de la valeur actuarielle (plans à prestations déterminées)** Six intervenants souscrivent au recours à la variation de la valeur actuarielle des plans de retraite à prestations déterminées dans le tableau sommaire. Ces intervenants font les commentaires suivants : • La variation de la valeur actuarielle reflète le mieux la dette d'une société. • La variation de la valeur actuarielle devrait être déclarée, déduction faite des cotisations des membres de la haute direction. • Inclure une note explicative pour aider les épargnants à comprendre l'incidence des éléments rémunératoires et non rémunératoires sur la variation totale de la valeur actuarielle. • En plus de déclarer la valeur actuarielle dans le tableau sommaire, le coût des services devrait être déclaré dans la rubrique relative au plan de retraite. Quinze intervenants ne souscrivent pas au recours à la variation de la valeur actuarielle des plans de retraite à prestations déterminées dans le tableau sommaire pour les motifs suivants :	Nous avons examiné ces commentaires et nous confirmons que la variation de la valeur actuarielle inclut des éléments non rémunératoires liés aux obligations relatives aux prestations de retraite d'un membre de la haute direction visé. Nous avons révisé le tableau sommaire de sorte que seuls les éléments d'une variation de la valeur du plan de retraite de nature rémunératoire doivent être déclarés. La rubrique 5 du projet d'annexe a aussi été révisée pour prévoir une communication de la variation totale de la valeur du plan de retraite ventilée pour illustrer clairement l'effet des facteurs rémunératoires et non rémunératoires.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• La variation de la valeur actuarielle inclut des montants qui ne sont pas liés à la rémunération et, par conséquent, elle n'est pas facilement comparable entre sociétés. • Le montant déclaré devrait inclure l'augmentation de la valeur du plan de retraite attribuable à l'ajout d'une autre année de service, y compris la valeur des propres cotisations du membre de la haute direction, l'incidence des augmentations de rémunération sur la valeur des prestations de retraite déjà constituées et l'incidence de toute modification apportée au plan au cours de l'exercice. • La variation de la valeur actuarielle présente un intérêt pour les épargnants et devrait être indiquée dans une note au tableau sommaire. • Il est plus utile d'appliquer un calcul de la valeur actualisée pour établir les prestations de retraite. • Si les variations attribuables à des éléments non rémunératoires sont considérées comme une rémunération, des montants négatifs (liés à des modifications au plan de retraite) devraient être présentés dans le tableau sommaire et inclus dans le calcul de la rémunération totale. • La variation de la valeur du plan de retraite serait mieux traitée dans le cadre d'une déclaration plus détaillée figurant au projet de rubrique 6 relative aux prestations en vertu d'un plan de retraite, telle que la déclaration qui est habituellement faite aux termes des pratiques exemplaires appliquées volontairement. De plus, la variation serait divisée en éléments rémunératoires et non rémunératoires.	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Le rapprochement de la variation totale de la valeur actuarielle peut être présenté dans une version élargie d'un nouveau tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite afin d'assurer une pleine transparence. De cette façon, la dette déclarée dans le tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite serait fondée sur des méthodes similaires à celles qui sont employées aux termes des règles américaines; toutefois, seuls les montants rémunératoires de la variation de la dette seront présentés dans le tableau sommaire. Six des quinze intervenants souscrivent au recours au coût des services. Douze intervenants souscrivent au recours au coût des services dans le tableau sommaire plutôt que de la variation totale de la valeur actuarielle. Huit de ces douze intervenants ne soutiennent pas le recours à la variation de la valeur actuarielle dans le tableau sommaire. Deux intervenants exposent les motifs suivants : • L'inclusion du coût des services permettrait d'inclure l'information sur les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées dans une colonne regroupée, ce qui aiderait à assurer un traitement plus informe des deux types de plans et permettrait de mieux comparer les prestations de retraite entre sociétés. • Ce coût des services pourrait être calculé à l'aide des mêmes hypothèses ayant servi à l'établissement des états financiers (y compris les projections de bénéfices et les âges de retraite supposés). Ce coût des services serait similaire aux chiffres déclarés volontairement par de nombreux grands	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	employeurs canadiens dans les documents actuels de sollicitation de procurations.	
4.25	**Autre déclaration** Trois intervenants estiment qu'une autre méthode pourrait consister à inclure dans le tableau sommaire la valeur, fournie par l'employeur, des trois éléments rémunératoires suivants : • l'augmentation de la valeur du plan de retraite attribuable à l'ajout d'une autre année de service; • l'incidence des augmentations de rémunération sur la valeur des prestations de retraite constituées; • l'incidence de toute modification du plan au cours de l'exercice. Un intervenant suggère que la variation de la valeur actuarielle qui résulte de l'intérêt et des facteurs non rémunératoires soit déclarée séparément dans un tableau relatif aux obligations au titre des prestations de retraite d'une année à l'autre.	En réponse à ces commentaires, nous avons modifié l'obligation prévue au paragraphe 9 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe pour n'exiger que la déclaration des éléments rémunératoires dans la colonne relative au plan de retraite du tableau sommaire. Cette valeur sera constituée du coût des services et d'autres montants rémunératoires.
4.26	**Devrait-on inclure la valeur du plan de retraite pour déterminer qui sont les membres de la haute direction visés?** Trois intervenants estiment que la modification de la mesure d'établissement des membres de la haute direction visés est nécessaire pour refléter plus exactement l'incidence des gains au titre du plan de retraite sur la rémunération des membres de la haute direction. Les commentaires particuliers suivants ont été formulés :	Nous estimons que la rémunération de retraite ne devrait pas être incluse dans las rémunération totale afin d'établir qui sont les membres de la haute direction visés d'une société. Exiger des sociétés qu'elles calculent la valeur du plan de retraite afin de déterminer qui sont les membres de la haute direction visés imposerait aux sociétés un fardeau que nous estimons disproportionné par

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Inclure une certaine forme de coût des prestations de retraite dans l'établissement des membres de la haute direction visés étant donné que les gains ou les cotisations au titre des plans de retraite constituent souvent une partie importante de la rémunération d'un membre de la haute direction lorsque l'émetteur dispose d'un plan de retraite. Ne déclarer que les montants rémunératoires dans le tableau sommaire dissiperait les préoccupations au sujet d'un montant négatif et la valeur du plan de retraite pourrait être incluse dans la rémunération totale afin de déterminer quels membres de la haute direction visés doivent faire l'objet d'une déclaration (bien qu'il puisse encore être préférable de l'exclure pour assurer l'uniformité avec la méthode retenue par la SEC et pour faire en sorte qu'il soit plus facile pour les sociétés d'établir qui sont les membres de la haute direction visés).	rapport aux avantages. En conséquence, nous n'avons pas modifié la disposition qui permet d'exclure la rémunération de retraite de la rémunération totale afin d'établir qui sont les membres de la haute direction visés d'une société.
4.27	**Traitement non uniforme des plans à prestations déterminées et des plans à cotisations déterminées** Treize intervenants nous suggèrent de traiter uniformément dans le tableau sommaire les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées. Certains intervenants soulignent ce qui suit : • La déclaration des plans de retraite à cotisations déterminées devrait être incluse avec celle des plans de retraite à prestations déterminées dans une seule colonne. • Tant que seuls des éléments rémunératoires sont inclus dans le tableau sommaire pour les plans à prestations déterminées, ils devraient être déclarés dans la même colonne que les plans à cotisations déterminées.	Même si nous reconnaissons que le profil de risque et les caractéristiques de chaque type de plan sont très différents à certains égards, nous convenons qu'ils devraient être traités uniformément dans le tableau sommaire. Nous avons déplacé la déclaration des obligations au titre des plans de retraite à cotisations déterminées de la colonne (i) (« Autre rémunération ») du tableau sommaire de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars et nous exigeons maintenant des sociétés qu'elles déclarent toutes les obligations liées à des plans de retraite dans la colonne (g) (« Valeur des plans de retraite ») du tableau sommaire. En conséquence, l'information tant sur les plans à prestations déterminées que les plans à cotisations déterminées sera incluse dans la colonne (g) du tableau sommaire.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Les plans à cotisations déterminées continueront d'augmenter et la différence dans les obligations d'information pour les deux types de plans de retraite risque d'avoir une incidence sur la détermination des membres de la haute direction visés aux fins de déclaration. Par conséquent, les plans à prestations déterminées et à cotisations déterminées devraient tous les deux être assujettis aux mêmes obligations d'information afin de réduire le risque de distorsion. Un intervenant recommande que la colonne (h) soit réintitulée « Rémunération de retraite » et qu'elle inclue la valeur de la rémunération annuelle des types de plans dont dispose l'émetteur, ventilée par plan dans une note si nécessaire. Quatre intervenants estiment que si les plans à cotisations déterminées doivent être déclarés dans le tableau sommaire, ils devraient être inclus dans une colonne concernant les plans de retraite plutôt que dans la colonne « Autre rémunération ». Un intervenant n'est pas d'accord avec la création d'une colonne distincte pour les plans à prestations déterminées et propose que ces plans (comme les plans à cotisations déterminées) soient inclus dans la colonne « Autre ».	
4.28	**Commentaires généraux** Un intervenant suggère que les émetteurs soient tenus d'indiquer si les plans à prestations déterminées et les plans actuariels mentionnés dans le tableau sommaire sont capitalisés ou non.	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. L'état de capitalisation doit généralement être déclaré dans une note aux états financiers aux termes des principes comptables généralement reconnus et nous estimons qu'il est inutile de répéter cette information dans le projet d'annexe.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Un intervenant suggère que les actionnaires aient accès aux renseignements concernant ce que vaut le plan de retraite différé en un montant forfaitaire à la date de déclaration.	En réponse à ce commentaire, nous avons modifié la rubrique 5 du projet d'annexe pour exiger la présentation des prestations payables et des obligations au titre des prestations constituées.
Question 13 : Avons-nous conservé le seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects, étant donné les modifications relatives à la rémunération à présenter dans la colonne des primes du tableau sommaire de la rémunération?		
4.29	**Sous-alinéa *i* du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects)** Dix intervenants estiment que nous avons conservé le seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects étant donné les modifications apportées aux montants de rémunération inclus dans la colonne des primes du tableau sommaire. Les intervenants soulignent ce qui suit : • Il n'est pas utile de présenter chaque avantage indirect qui représente plus de 25 % du total des avantages indirects et autres avantages personnels. Un intervenant estime que le recours à un pourcentage du salaire et des primes en tant que seuil créera des distorsions inéquitables entre les sociétés parce que les sociétés qui offrent des incitatifs purement discrétionnaires seront avantagées et auront moins d'obligations d'information. Par conséquent, cet intervenant recommande de recourir au seuil de 50 000 $ et de supprimer les mentions du salaire et des primes dans la définition du seuil. Treize intervenants estiment que nous n'avons pas conservé le seuil approprié pour la déclaration des avantages indirects étant donné les modifications	Nous avons supprimé la colonne (d) (« Prime ») du tableau sommaire dans la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Le concept de prime discrétionnaire doit être déclaré à la colonne (f) (« Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions ») du tableau sommaire. Les avantages indirects seront calculés uniquement en fonction du pourcentage du salaire. Nous estimons que le seuil de 10 % du salaire ou 50 000 $ n'entraînera pas une augmentation significative des éléments qui doivent être déclarés en tant qu'avantages personnels. Compte tenu de ces modifications, le seuil lié à l'obligation de déclarer des avantages indirects a été révisé de sorte que seul le montant déclaré en tant que salaire de la société servira afin de comparer la valeur des avantages indirects. Nous prenons acte de ces commentaires; toutefois, nous estimons que les seuils révisés sont appropriés.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	apportées aux montants de rémunération inclus dans la colonne des primes du tableau sommaire. Ces intervenants font les commentaires particuliers suivants : • Vu la définition proposée de « prime », qui a effectivement réduit le seuil des avantages indirects, nous devrions remplacer le seuil par un pourcentage du salaire seulement (p. ex., 10 % du salaire ou 50 000 $) ou réexaminer les définitions de « prime » et « rémunération autre qu'à base d'actions » en ce qu'elles ont trait au calcul du seuil des avantages indirects. Le seuil de moins de 50 000 $ et de moins de 10 % du total du salaire et des primes annuelles du membre de la haute direction visé est approprié, lorsque la prime est entendue comme un paiement en espèces variable qui est considéré annuellement en vue d'une attribution qui peut ou non être fondée sur des critères de performance préétablis. • La déclaration des avantages indirects devrait s'appliquer à d'autres formes rémunérations. Par exemple, les primes d'assurance de 8 000 $ par année ne sont pas plus pertinentes que les allocations de stationnement d'un montant similaire. • Le seuil inférieur établi par la SEC est approprié, par exemple à un total de 10 000 $ ou au-dessus d'un tel total. • Si le concept proposé de « prime » est adopté, il entraînera la diminution en valeur réelle en dollars des primes déclarées et, par conséquent, un seuil de 15 % du salaire annuel seulement est suggéré. Quatre des treize intervenants estiment que le seuil devrait être majoré pour les motifs suivants :	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• 50 000 $ était le montant fixé en 1994 et nous devrions tenir compte de l'inflation. • Le seuil de 50 000 $ devrait être majoré à 75 000 $. • Il se peut que le seuil soit trop bas, selon la question de savoir si le « coût différentiel » est approprié pour évaluer tous les avantages indirects. Par exemple, en ce qui a trait à l'usage d'une copropriété d'entreprise à des fins personnelles, il se peut que le coût différentiel soit minime mais que la « valeur » soit considérable.	
4.30	**Sous-alinéa *i* du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (coût différentiel des avantages indirects)** De nombreux émetteurs ne tiennent pas de registres d'une manière qui leur permet d'évaluer facilement les « coûts différentiels » des avantages indirects pour la société et ses filiales ainsi que l'exige le sous-alinéa *i* du paragraphe 7 de la rubrique 3.1. Les émetteurs devraient disposer d'une plus grande souplesse à cet égard à la condition qu'ils décrivent la méthode ayant servi à établir les montants. Un intervenant craint que le libellé du deuxième paragraphe du sous-alinéa *i* du paragraphe 7 de la rubrique 3.1 et son obligation apparente que les émetteurs analysent si un élément déterminé constitue « des avantages indirects, des biens et d'autres avantages personnels ». Préciser que le seuil de 25 % concerne le total des avantages indirects, des biens et des autres avantages personnels, et non seulement les avantages indirects.	Nous estimons qu'étant donné que les sociétés sont déjà tenues de calculer les coûts différentiels des avantages indirects à des fins de déclaration financière, la conformité à cette obligation ne devrait pas poser problème pour elles. Le mot « notamment » a été ajouté à l'alinéa *a* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe pour dissiper l'éventuelle confusion suscitée par le libellé initial.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
4.31	**Généralités** Un intervenant recommande que le total de toutes les « autres » rémunérations soit assujetti aux mêmes limites absolues que celles qui sont actuellement proposées pour les avantages indirects seuls et que n'importe lequel des éléments énumérés en vue d'être inclus devrait faire l'objet d'une note explicative lorsqu'à lui seul il excède cette limite.	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. En vertu de l'Annexe 51-102A6, *Déclaration de la rémunération de la haute direction* en vigueur, l'autre rémunération n'est assujettie à aucune limite semblable à celles qui sont proposées pour les avantages indirects. Nous estimons qu'il n'y a pas de raison de principe justifiant l'adoption d'une limite étant donné qu'historiquement, nous n'avons pas relevé de problèmes avec l'information fournie dans l'annexe actuelle. Nous désirons également souligner que l'information qui, à la suggestion de cet intervenant, devrait être fournie dans une note, doit être présentée, peu importe l'absence de toutes limites absolues, si la présentation de cette information est nécessaire pour atteindre l'objectif de déclaration de la rémunération de la haute direction énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
	Un intervenant souligne ce qui suit : • Inclure le coût différentiel pour la société des avantages indirects plutôt que leur coût si le dirigeant les avait payés directement est acceptable parce que c'est le coût qu'assumera la société qui intéresse les actionnaires.	Nous prenons acte de ce commentaire.
	Un intervenant demande des précisions sur la question de savoir si le seuil de déclaration des avantages indirects de 50 000 $ est destiné à être en dollars canadiens ou dans la monnaie de présentation des états financiers.	À moins d'indication contraire, dans le projet d'annexe, le signe « $ » ou la mention « dollars » désignent le dollar canadien. Aux fins du seuil de 50 000 $ pour la déclaration des avantages indirects, les sociétés doivent convertir en dollars canadiens les paiements effectués dans une monnaie autre que le dollar canadien, y compris les paiements effectués dans la monnaie de présentation des états financiers de l'émetteur.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
Question 14 : Devrions-nous fournir davantage de directives pour établir les avantages indirects?		
4.32	**Indications supplémentaires** Douze intervenants estiment que les indications fournies sur la façon d'établir les avantages indirects sont suffisantes. L'un d'entre eux est d'avis que certains éléments devraient être exclus en fonction d'une règle de seuil minimum (par exemple des éléments ponctuels comme le paiement exceptionnel à tous les salariés de billets de stationnement ou de cinéma ne devrait pas être inclus). Onze intervenants estiment que des indications supplémentaires sont nécessaires. Ils font des commentaires sur les sujets suivants : **L'emploi du mot « entièrement » dans le critère proposé d'un avantage indirect.** Ils nous font les suggestions suivantes : • Supprimer le mot « entièrement ». Si un élément est directement lié au travail d'une personne, il s'agit d'un critère assez élevé à respecter même s'il n'est pas « requis » et « nécessaire » pour son travail (par exemple un appareil sans fil n'est pas requis et nécessaire et, par conséquent, il n'est pas lié entièrement au travail et ne constituerait pas un avantage indirect). • Ne pas supprimer le mot « entièrement ». Même des éléments qui sont entièrement et directement liés à l'exercice des fonctions d'un membre de la haute direction peuvent encore constituer des avantages indirects. Plus particulièrement, même si le niveau de base d'un élément peut être directement lié, le niveau supérieur peut comporter un élément d'avantages indirects.	Nous prenons acte de ces commentaires. Nous n'avons pas fourni d'indications supplémentaires dans le projet d'annexe. Les sociétés devraient exercer leur jugement pour établir ce qui devrait être déclaré ou considéré « entièrement » en fonction de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. La question de savoir si l'appareil sans fil dans l'exemple fourni par l'intervenant constitue un avantage indirect dépend non seulement de la question de savoir s'il est « entièrement » et « directement » lié à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction visé mais aussi de la question de savoir si le fait d'indiquer que la société a fourni l'appareil sans fil permet de donner un aperçu d'un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance d'une société ou d'aider les épargnants à comprendre comment sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Préciser que tous les déplacements pour affaires sont « entièrement et directement liés à l'exercice des fonctions d'un membre de la haute direction ou, le cas échéant, au travail d'un administrateur ».	
	Prévoir une exclusion pour les éléments offerts à tous les salariés. Des intervenants nous suggèrent ce qui suit : • Supprimer le mot « tous » étant donné qu'un avantage généralement offert à « tous » les salariés constitue une norme trop élevée. • Préciser l'exclusion en prévoyant que les éléments sont généralement offerts à tous les salariés travaillant au même endroit que le membre de la haute direction visé. • Modifier l'exclusion de manière à ce qu'elle s'applique à tous les « salariés » ou possiblement à tout le « personnel cadre » (l'intervenant souligne aussi que ce commentaire s'applique au sous-alinéa *ii* du commentaire de cette rubrique, où on mentionne de nouveau « tous les salariés »).	Nous estimons que la non-déclaration en fonction de la disposition d'un avantage indirect à d'autres salariés devrait être un seuil élevé. En réponse à ces commentaires, nous avons toutefois modifié l'obligation prévue à l'alinéa *a* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe en ajoutant les mots « en général » entre les mots « offerts » et « à l'ensemble des salariés ». En conséquence, une société ne doit déclarer que les avantages indirects qui ne sont pas généralement offerts à tous les salariés et qui totalisent au moins 50 000 $ ou au moins 10 % de total du salaire du membre de la haute direction visé pour l'exercice.
	• Préciser si la dispense pour les décotes applicables aux plans d'achat de titres pour les plans généraux à l'intention des salariés offerts à tous les salariés selon les mêmes modalités sera conservée, ce qui est compatible avec les exclusions prévues dans la définition du terme « plan », laquelle ne prévoit toutefois pas de dispense expresse.	Cette dispense est énoncée au paragraphe 28 du chapitre 3870 du Manuel. Il s'applique aux décotes applicables aux plans d'achat de titres pour les plans généraux à l'intention des salariés offerts à tous les salariés selon les mêmes modalités.
	Prévoir un critère de démarcation très nette : Des intervenants nous suggèrent ce qui suit : • Établir un simple critère de démarcation très nette de sorte que tous les avantages indirects excédant 50 000 $ soient déclarés et expliqués.	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée. Nous estimons qu'un critère de démarcation nette n'est pas approprié dans tous les cas parce que,

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

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
Question 15 : La rémunération totale calculée de la façon proposée fournit-elle aux investisseurs de l'information utile sur la rémunération?		
4.34	Deux intervenants estiment que le montant de la rémunération totale (selon le calcul proposé) fournira de l'information utile. Un intervenant estime que le fait de disposer d'un seul montant pour la rémunération totale facilite le calcul du salaire total et peut être utile pour les administrateurs de la société, particulièrement ceux qui siègent au comité de la rémunération.	Nous prenons acte de ces commentaires.
	Vingt-cinq intervenants estiment que le montant de rémunération totale (selon le calcul proposé) ne fournira pas d'information utile pour les motifs suivants : • L'information ne sera pas utile si la variation de la valeur du plan de retraite ou le concept actuel d'évaluation des actions, la méthode comptable, sont conservés.	La plupart des intervenants estiment que le chiffre de rémunération totale ne serait pas utile si la valeur des attributions d'actions et des attributions est fondée sur la méthode comptable et la valeur des plans de retraite est fondée sur la variation de la valeur actuarielle. En réponse à ces deux préoccupations, nous avons modifié l'obligation prévue par le projet d'annexe. Voir notre réponse au point 2.1 ci-dessus.
	• La rémunération totale sera sans valeur si elle contient des quantifications d'attributions qui sont tout à fait différentes de la valeur de rémunération ou de la valeur réalisée en fin de compte par un membre de la haute direction.	Nous avons apporté des modifications qui rendent l'information plus utile, telles que le recours à la juste valeur à la date d'attribution pour tenir compte des attributions d'actions et des attributions d'options. Toutefois, nous reconnaissons qu'il se peut qu'il ne s'agisse pas des paiements réels réalisés par un membre de la haute direction visé.
	• La colonne (i) « Autre rémunération » inclura la valeur d'attributions des unités d'actions différées payables à un membre de la haute direction au moment de la cessation de ses fonctions, ce qui entraînera une double comptabilisation étant donné qu'il a déjà été tenu compte de ces attributions en tant que rémunération.	Il ne sera pas tenu compte des attributions d'unités d'actions différées dans la colonne (h) (« Autre rémunération ») du tableau sommaire, à moins qu'elles ne soient liées à la cessation des fonctions. Dans ce cas, les unités d'actions différées n'auraient pas été englobées dans le tableau sommaire.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• Le mélange de la possibilité de rémunération (valeur éventuelle attendue) et de la rémunération réalisée (valeur réellement remise) n'est pas traité convenablement. Par exemple, les attributions d'actions sont présentées en fonction d'une valeur de possibilité annuelle tandis que les paiements autres qu'à base d'actions sont présentés en fonction d'une valeur cumulative réalisée. Le tableau sommaire devrait être rajusté pour tenir compte des pratiques exemplaires dans ce domaine. Pour les attributions non annuelles autres qu'à base d'actions, la valeur du paiement cible devrait être déclarée qu moment de l'attribution plutôt que la valeur réelle au moment du paiement. • La valeur de la rémunération totale dans le tableau sommaire est fondée sur des valeurs individuelles qui ne sont pas calculées uniformément (entre les colonnes) et qui tiennent compte de la combinaison de la rémunération actuelle, historique et future.	Nous reconnaissons que la valeur de la rémunération totale est un mélange d'éléments déterminés de manière différente. Nous estimons qu'en exigeant des sociétés qu'elles évaluent différents types d'attributions, les sociétés seront tenues de déclarer un chiffre utile.
Rubrique 3.2 Octrois d'attributions d'actions (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
4.35	**Paragraphe 2 de la rubrique 3.2 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (augmentation de la juste valeur)** Un intervenant nous demande de préciser le sens de l'obligation d'« indiquer l'augmentation de la juste valeur ». Plus particulièrement, s'il faut indiquer l'augmentation de la juste valeur dans le tableau ou dans une note et, s'il faut l'indiquer dans le tableau, sur une ligne distincte ou sur la même ligne.	Nous avons supprimé la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Aux termes des paragraphes 6 et 7 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe, l'augmentation de la juste valeur des attributions à base d'actions doit être déclarée dans le tableau sommaire.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
Question 16 : La présentation de la juste valeur des attributions d'actions et d'options à la date d'attribution conjuguée à l'information fournie dans le tableau sommaire de la rémunération rendront-elles compte de façon exhaustive de la rémunération de la haute direction?		
4.36	Dix-sept intervenants estiment que l'information fournie ne rendra pas compte de façon exhaustive de cette rémunération pour les motifs suivants : • Le recours à la méthode comptable pour évaluer les attributions à base d'actions dans le tableau sommaire. • L'information concernant la juste valeur à la date d'évaluation des attributions d'actions et d'options ne fournit aucun lien au tableau sommaire. Le tableau sommaire ne donne aucune information sur le lien entre les chiffres et les décisions de rémunération pour l'exercice en cours et les décisions de rémunération pour des exercices antérieurs déterminés. • Séparer la déclaration en plusieurs tableaux est déroutant. • Le tableau sommaire devrait fournir une juste valeur à la date d'attribution et le coût de la rémunération en attributions d'actions et d'options devrait être déclaré ailleurs. • Il est déroutant de fournir à la fois une juste valeur à la date d'attribution ainsi que les charges comptables connexes. • Le tableau des attributions d'actions devrait aussi tenir compte du nombre d'options et d'actions attribuées.	En réponse à ces commentaires, nous avons décidé : • d'exiger la déclaration dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution des attributions à base d'actions; • de supprimer la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. En plus, certains détails sous-jacents aux attributions à base d'actions doivent être déclarés à la rubrique 4 du projet d'annexe.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Quatre intervenants conviennent que l'information rend compte de façon exclusive de cette rémunération mais un intervenant estime que l'évaluation à la date d'attribution constitue le chiffre le plus approprié et l'évaluation à des fins comptables revêt une importance secondaire. Un intervenant souligne que la juste valeur à la date d'attribution est conforme à la méthode qu'emploient les conseils d'administration pour évaluer la rémunération. Il demande des précisions sur la façon de déclarer les unités d'actions différées et si celles-ci doivent être déclarées à la rubrique 4. L'obligation de déclarer les attributions d'actions à la colonne (g) est déroutante. Il serait plus convenable de déclarer des paiements cibles.	Nous considérons qu'une unité d'actions différées constitue une attribution à base d'actions et, qu'en conséquence, les sociétés devraient les déclarer dans le tableau sommaire au cours de l'année d'attribution. Nous soulignons qu'à la cessation des fonctions, l'augmentation de la juste valeur de toute unité d'actions différées attribuée auparavant doit aussi être déclarée.
RUBRIQUE 4 – ATTRIBUTIONS À BASE D'ACTIONS (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
5.1	**Nombre de tableaux pour les attributions à base d'actions en cours** Un intervenant souligne que si l'on retient la solution de la date d'attribution dans le tableau sommaire, il ne sera pas nécessaire de présenter un tableau distinct pour les attributions d'actions. Trois intervenants nous suggèrent de remplacer le tableau qui se trouve actuellement dans le projet d'annexe par un tableau structuré autrement. Ils nous recommande ce qui suit : • regrouper les deux tableaux de la rubrique 4 avec celui de la rubrique 3.2;	Nous avons supprimé la rubrique 3.2 de la version du projet d'annexe publiée avec l'avis du mois de mars conformément à notre décision d'exiger la déclaration dans le tableau sommaire de la juste valeur à la date d'attribution. Nous estimons qu'il est nécessaire de conserver les autres tableaux pour fournir de l'information utile et compréhensible. Nous avons examiné les solutions de rechange et nous estimons encore que les deux tableaux visés aux rubriques 4.1 et 4.2 du projet d'annexe sont nécessaires. Nous avons apporté certaines modifications au tableau exigée à la rubrique 4.2.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• inclure trois colonnes dans ce tableau, soit : i) les attributions, ii) les exercices et iii) les attributions en cours. L'un de ces trois intervenants nous suggère de créer une autre forme de tableau pour déclarer la variation des positions sur titres. Le tableau proposé serait divisé en « Unités d'actions liées à l'emploi », « Unités d'actions incessibles », « Options/DPVA dans le cours » et fournirait pour chaque membre de la haute direction visé une ventilation pour chaque année des soldes d'ouverture et de clôture ainsi que tout paiement survenu pendant l'exercice. Il faudrait accorder une certaine latitude aux émetteurs pour modifier ce tableau lorsqu'ils jugent que cette modification fournirait aux actionnaires de l'information plus complète ou plus claire.	
5.2	**Paragraphe 1 de la rubrique 4.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (déclarer le nombre de titres sous-jacents aux options non exercées)** Un intervenant exprime une préoccupation au sujet du sens de l'expression « transférées autrement qu'à titre onéreux ». Cet intervenant nous demande de préciser à qui ces transferts à titre gratuit seraient effectués.	En réponse à ce commentaire, nous avons supprimé les mots « y compris les attributions transférées autrement qu'à titre onéreux » du paragraphe 1 de la rubrique 4.1 du projet d'annexe.
5.3	**Propriété d'actions** Un intervenant souligne que l'obligation de déclarer les actions détenues ne devrait s'appliquer qu'aux membres de la haute direction visés qui sont membres du conseil d'administration, mais non à tous les membres de la haute direction visés, ce qui est particulièrement vrai compte tenu du modèle actuel de gouvernance canadienne où peu, s'il en est, de membres de la haute direction autres que le chef de la direction siégeraient au conseil d'administration.	Nous estimons que le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI) fournit cette information sous forme accessible et que les lecteurs peuvent prendre en considération cette information lorsqu'ils évaluent si ces actions détenues sont liées à des décisions en matière de rémunération de la haute direction.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
5.4	Un intervenant craint que ce tableau ne fournisse pas aux épargnants assez d'information concernant la mesure dans laquelle les membres de la haute direction sont soumis à la possibilité de hausse et au risque de baisse de la valeur des attributions acquises et non acquises eu égard à la variation du cours des actions. Plus particulièrement, cet intervenant soulève les préoccupations suivantes : • Le tableau ne fournit pas la valeur totale dans le cours pour chaque membre de la haute direction, décomposée entre les options pouvant être exercées et celles ne pouvant être exercées (comme auparavant). • La déclaration des attributions à base d'actions en cours ne s'applique qu'à des attributions non acquises et non à des unités d'actions déjà acquises qui sont toujours en cours et qui seront réglées pendant un exercice ultérieur. • Il semble y avoir un manque d'uniformité entre le détail requis pour chaque option en cours et l'information globale requise pour les attributions d'actions en cours dont les droits n'ont pas été acquis. Plus particulièrement, cet intervenant exprime sa préoccupation étant donné que cette obligation a abouti à des rapports très longs aux États-Unis qui sont frustrants pour les épargnants.	Nous estimons que le tableau exigé au paragraphe 1 de la rubrique 4.1 du projet d'annexe englobe généralement les données significatives requises pour que les sociétés fournissent de l'information utile. Toutefois, nous soulignons que toute l'information à fournir conformément au projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si, pour atteindre cet objectif, les sociétés doivent indiquer que, eu égard à la variation du cours de l'action, un membre de la haute direction visé est soumis à une possibilité de hausse considérable ou à un risque de baisse considérable de la valeur des attributions non acquises, nous estimons que cette information doit être fournie.
	Un intervenant recommande que la colonne (g) n'exige pas la déclaration des attributions d'actions dont les droits n'ont pas été acquis. Le calcul de cette colonne exigerait des émetteurs qu'ils fassent une déclaration en fonction de postulats concernant une situation hypothétique. Cet intervenant exprime sa préoccupation au sujet de l'inclusion de cette information étant donné qu'elle ne peut pas être vérifiée dans les faits et en raison de la classification de la	Notre intention n'est pas d'exiger des postulats fondés sur des scénarios hypothétiques. Nous voulons simplement fournir une indication de la valeur liée aux attributions d'actions dont les droits ne sont pas acquis à la clôture d'un exercice et nous estimons qu'il s'agit d'une façon raisonnable de le faire.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	circulaire de sollicitation de procurations comme « document essentiel » dans la plupart des provinces aux fins de la responsabilité civile quant aux obligations d'information sur le marché secondaire.	
5.5	**Rubrique 4.2 Tableau de la valeur réalisée à l'exercice de l'acquisition des droits des attributions à base d'actions (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)** Un intervenant exprime les préoccupations suivantes : • Ce tableau ne présente pas le nombre d'actions ou d'unités qui ont été exercées ou réalisées au cours de l'exercice mais uniquement la valeur en dollars réalisée sur ceux qui ont été acquis au cours de l'exercice. • Ce tableau ne présente pas la valeur réalisée au règlement d'attributions à base d'actions dont les droits sont déjà acquis, telles que des unités d'actions différées. (Cet intervenant souligne qu'il se peut que cela résulte de l'adoption de ce tableau, qui s'inspire des règlements de la SEC, lesquels reflètent la pratique courante d'émettre des actions incessibles nouvelles au début de la période d'acquisition. Cet intervenant souligne que le contexte canadien est différent en raison de l'usage répandu de structures d'attributions d'actions comptabilisées comme un passif et réglées en espèces, selon lesquelles il est possible que l'acquisition et le règlement ne se produisent pas nécessairement au cours du même exercice. Dans ce cas, il faudrait déclarer les montants au titre de la valeur réalisée, même si un délai peut devoir s'écouler avant leur règlement réel.) • Il se peut que des unités d'actions différées soient acquises dès leur attribution ou quelques années plus tard, mais qu'elle ne soient pas réglées à	Le tableau visé au paragraphe 1 de la rubrique 4.2 du projet d'annexe exige la déclaration de la valeur plutôt que des unités parce que nous estimons que la déclaration de la valeur est plus significative. Nous considérons cette augmentation comme une décision de placement prise par le membre de la haute direction visé par opposition à une décision axée sur la rémunération. Par conséquent, nous n'avons pas exigé la déclaration des montants acquis. Les unités d'actions différées doivent être déclarées dans le tableau sommaire à la juste valeur à la date d'attribution au cours de l'année d'attribution. Les

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	la cessation des fonctions ou au départ à la retraite du membre. Déclarer la valeur réalisée uniquement à l'acquisition laisserait de côté une bonne partie de la valeur éventuelle tirée de l'augmentation du cours et des dividendes pendant que courent ces attributions. • Le libellé employé pour les attributions d'actions dans le tableau devrait être remplacé par « Valeur réalisée au cours de l'exercice à l'occasion du règlement ».	dividendes ou l'augmentation du cours dont il n'est pas tenu compte dans la juste valeur à la date d'attribution au cours de l'année d'attribution doivent être déclarés au moment de leur versement et inscrits dans la colonne (h) du tableau sommaire en vertu à l'alinéa *f* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Nous voulons englober la valeur réalisée à l'acquisition.
5.6	**Période visée par la déclaration** Un intervenant nous demande de préciser qu'il est nécessaire de déclarer dans le tableau des attributions d'options seulement les attributions effectuées au cours du dernier exercice. Cet intervenant recommande aussi que le tableau tienne compte des attributions dont les droits sont acquis comparativement à celles dont les droits ne le sont pas (dont l'intervenant souligne qu'ils auraient pour effet de rendre l'information uniforme avec la déclaration requise pour les attributions d'actions). Un intervenant demande que le point 4 de la rubrique 4 soit précisé pour qu'il soit clair que la déclaration soit faite « en date du dernier jour du dernier exercice ».	Nous avons révisé le libellé du paragraphe 4.1 du projet d'annexe pour indiquer qu'il est nécessaire de déclarer toutes les attributions sur une base cumulative et non seulement les attributions pour le dernier exercice. Nous avons aussi révisé le libellé pour préciser qu'il est nécessaire de déclarer l'information en date de la fin du dernier exercice.
5.7	**Information supplémentaire** Un intervenant recommande que les émetteurs soient tenus de déclarer si des options sont acquises ou non acquises et d'inclure toutes dates d'attribution.	Nous n'avons pas apporté la modification suggérée parce que cette information ne serait pas requise dans tous les cas. Toutefois, nous soulignons que toute l'information requise par le projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si nécessaire pour

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
		atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit déclarer l'information suggérée par cet intervenant.
RUBRIQUE 5 – ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Rubrique 5.1 Information descriptive sur les attributions en vertu d'un plan (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Question 17 : L'information à présenter dans les tableaux prévus à la rubrique 4 est-elle la plus pertinente pour les investisseurs? Selon vous, avons-nous bien fait d'adopter une solution différente de celle de la SEC? Risque-t-on de laisser de côté de l'information importante de cette façon?		
6.1	Douze intervenants souscrivent à la décision d'adopter une solution différente de celle de la SEC et font les commentaires supplémentaires suivants : • Un intervenant souscrit avec la décision de séparer l'information concernant la rémunération touchant des actions et des options de la rémunération incitative qui n'est pas fondée sur la valeur des actions de la société. Neuf intervenants estiment que le recours à cette solution laisse de côté de l'information importante. • Un intervenant ne souscrit pas à la déclaration attribution par attribution dans le « Tableau des attributions à base d'actions en cours »; la colonne (c) devrait indiquer le prix d'exercice le plus élevé et le plus bas pour les attributions non exercées et la colonne (d) devrait inclure la fourchette des dates d'expiration applicable.	Nous prenons acte de ces commentaires. Nous prenons acte de ces commentaires. Même si une partie de l'information suggérée par les intervenants peut être pertinente dans de nombreux cas, nous avons décidé de ne pas l'ajouter expressément aux obligations de la rubrique 4 du projet d'annexe parce qu'il se peut que cette information ne soit pas requise dans tous les cas. Toutefois, nous soulignons que toute l'information requise dans le projet d'annexe doit être filtré au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si nécessaire pour atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit déclarer l'information suggérée par les

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• La déclaration des options devrait être divisée entre les options acquises et les options non acquises conformément à ce qui est actuellement exigé. Cette division permet d'obtenir de l'information utile étant donné qu'elle présente la valeur qui est réalisable. • Le point 6 du tableau 4 exige une estimation de la valeur éventuelle des attributions en fonction uniquement de la performance de l'exercice précédent. Pour des attributions assorties d'une durée de service de plus d'un an, il ne convient pas d'estimer la valeur des mesures de performance en fonction de la valeur d'une attribution d'actions avant la fin de la période de service (c'est-à-dire la première année d'une période de trois ans). • Le montant à déclarer pour les attributions d'actions (à l'exercice ou à l'acquisition) devrait correspondre au montant réel payé ou à la valeur distribuée conformément aux règles actuelles relatives aux plans et non à la valeur marchande des unités d'actions à la date d'acquisition. • La déclaration des attributions devrait être divisée en celles qui peuvent être exercées et celles qui ne peuvent être exercées comme ce qui se fait actuellement. Cette information est pertinente étant donné qu'elle indique comment les dispositions d'acquisitions ont été utilisées. • La date des attributions individuelles devrait être déclarée. • L'information sur les attributions individuelles telles que les actions ou les unités attribuées ne sera pas transparente étant donné qu'elle sera regroupée avec celle concernant des attributions antérieures dans le « Tableau des	intervenants.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	attributions à base d'actions en cours ». Cet intervenant estime aussi que la mention de l'« acquisition des droits » devrait être précisée. Cet intervenant suggère en outre que les attributions à base d'actions en cours soient modifiées de sorte que les attributions d'actions soient ventilées attribution par attribution dans la colonne (f). • Les tableaux et la description des rubriques 4 et 5 amélioreront la déclaration complète des attributions à base d'actions et en vertu d'un plan; toutefois, une déclaration plus complète du détail des attributions individuelles devrait être fournie et le recours à la présentation sous forme de tableau est suggérée. • Les deux tableaux n'incluent pas les attributions d'actions dont les droits ont été acquis au cours d'un exercice précédent et qui soit sont en cours à la fin de l'exercice soit ont été réglées au cours de l'exercice (même si des variations du cours des actions et des équivalents de dividendes sur ces attributions avaient une incidence sur le tableau sommaire si la méthode comptable est employée). • Les épargnants veulent savoir dans quelle mesure les membres de la haute direction sont soumis à la possibilité de hausse et au risque de baisse de la valeur des attributions acquises et non acquises eu égard à la variation du cours des actions. Le tableau 4.1 ne donne pas cette information étant donné que les options dans le cours ne sont pas ventilées entre les options pouvant être exercées et ne pouvant être exercées. Le tableau 4.2 ne présente pas le nombre d'actions ou d'unités exercées ou réalisées non plus qu'il ne présente la valeur réalisée par suite du règlement d'attributions dont les droits ont été acquis. • Le tableau visé à la rubrique 4 devrait être élargi pour fournir de	

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	l'information sur la partie de la valeur des attributions qui a été incluse dans le tableau sommaire ainsi que la valeur des attributions qui ont été comptabilisées pour des exercices futurs (si la méthode comptable est utilisée pour les attributions d'actions dans le tableau sommaire).	
RUBRIQUE 6 – PRESTATIONS EN VERTU D'UN PLAN DE RETRAITE (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Rubrique 6.1 Tableau des prestations en vertu d'un plan de retraite (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
7.1	**Déclaration plan par plan ou globale** Trois intervenants estiment que la déclaration des obligations en vertu de plans à prestations déterminées plan par plan pose problème et font les commentaires suivants : • La présentation sous forme de tableau de toutes les obligations en vertu d'un plan de retraite en une seule ligne sera effectuée convenablement par l'obligation pour les émetteurs de présenter de l'information descriptive pour chaque plan individuellement. • Un émetteur ne devrait pas être tenu de déclarer le total des droits pour chaque membre de la haute direction visé.	Nous convenons que la participation d'un membre de la haute direction visé à de nombreux plans de retraite n'empêche pas la présentation éloquente sous forme de tableau des obligations en vertu des plans de retraite sous forme globale. Les sociétés peuvent fournir de l'information descriptive supplémentaire pour accompagner toute présentation globale sous forme de tableau afin de préciser les éléments significatifs de chaque plan individuel offert à un membre de la haute direction visé pour faciliter la compréhension de la déclaration, au besoin.
7.2	**Paragraphe 1 de la rubrique 6.1 (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars) (nombre d'années de service)** Un intervenant souligne que, dans la version anglaise, le tableau de la rubrique 6 exige la déclaration du « *Number of Years Credited Service* »	Nous estimons que l'obligation de présenter (dans une note et de façon descriptive) les politiques de la société concernant l'attributions d'années

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

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

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	plans de retraite à cotisations déterminées et formulent les commentaires suivants : • L'information sur les cotisations réelles ou théoriques faites à des plans à cotisations déterminées pour le compte d'un membre de la haute direction est nécessaire pour comprendre l'ensemble de la rémunération. • La présentation sous forme de tableau devrait être requise pour les plans de retraite à cotisations déterminées étant donné qu'un passif important peut être cumulé pour un membre de la haute direction visé déterminé. • Nous devrions exiger la déclaration des plans à cotisations déterminées ou de rémunération différée sous forme de tableau ainsi que l'exigent les règles de la SEC. • Nous devrions exiger la présentation sous forme de tableau de l'ensemble des coûts et des cotisations de retraite complétées par une description appropriée. Quatre intervenants estiment qu'il ne devrait pas y avoir davantage d'information au sujet des plans à cotisations déterminées des autres plans à rémunération différée ou une ventilation des cotisations et des gains en vertu de ces plans. Si une telle information est jugée nécessaire, elle devrait être présentée sous forme de tableau étant donné qu'une telle présentation est plus facile à comprendre. Quatre intervenants estiment que les plans à rémunération différée devraient être déclarés et formulent les commentaires suivants : • Nous devrions exiger davantage d'informations sous forme de tableau au	d'annexe pour inclure un tableau détaillant clairement les plans à cotisations déterminées offerts à un membre de la haute direction visé. Toutefois, nous estimons que les détails des plans à rémunération différée peuvent être fournis dans texte explicatif. Par exemple, dans la mesure où la valeur déclarée dans le tableau sommaire doit être expliquée, cette explication peut être incluse dans le texte de cette rubrique. Nous prenons acte de ces commentaires. Nous soulignons que ces montants doivent être déclarés dans le tableau

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	sujet des plans à rémunération différée. • Il se peut que la rémunération différée ne soit pas déclarée convenablement dans les tableaux proposés. Les valeurs déclarées au moment de l'attribution sont fondées sur une cible mais le paiement sous forme d'unités d'actions différées peut être plus ou moins important que le paiement initialement déclaré. • La déclaration de la rémunération différée ne devrait inclure que la valeur qui n'est pas déjà déclarée (dont la majeure partie consiste en un report volontaire de gains fondés sur des mesures incitatives déjà déclarées). • Les obligations relatives à la rémunération différée devraient être précisées. Par exemple, la valeur des montants différés devrait-elle être déclarée ou simplement l'augmentation de la valeur? Lorsque la société verse une cotisation égale aux montants différés sous forme d'unités d'actions différées qui sont acquises avec le temps, toutes les unités d'actions différées doivent-elles être déclarées ou seulement la partie qui est acquise?	sommaire. Nous avons décidé de ne pas exiger expressément davantage d'informations sur les plans à rémunération différée parce qu'actuellement, beaucoup de sociétés ne disposent pas de tels plans. Toutefois, nous soulignons que toute l'information doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si de l'information supplémentaire est nécessaire pour atteindre cet objectif, une société doit la fournir. Nous soulignons également que les plans à rémunération différée doivent être déclarés dans le tableau sommaire à la juste valeur à la date d'attribution au cours de l'année d'attribution. Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché sans exonération d'impôt doivent être déclarés au moment de leur paiement dans la colonne (h) du tableau sommaire aux termes de l'alinéa *h* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Dans la mesure où les valeurs déclarées dans le tableau sommaire doivent être expliquées, il est possible de le faire dans le paragraphe des explications à fournir de cette rubrique.
7.5	**Informations pertinentes concernant les plans à prestations déterminées** Un intervenant est d'accord avec le tableau des plans à prestations déterminées et estime qu'un tel tableau donnerait de l'information plus utile que le tableau général qu'il remplace. Deux intervenants estiment que de nombreux grands émetteurs canadiens fournissent déjà plus d'informations que ce qui est proposé (c'est-à-dire la ventilation du coût des services et les autres éléments qui constituent la variation des obligations au titre de prestations constituées).	Nous prenons acte de ce commentaire. En réponse à ces commentaires, nous avons modifié la présentation sous forme de tableau requise aux termes de la rubrique 5.1 du projet d'annexe.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Un intervenant estiment que le tableau des plans à prestations déterminées devrait être élargi pour inclure l'obligation à l'ouverture et à la clôture de l'exercice ainsi que l'indication de la partie de la variation qui concerne des facteurs rémunératoires et non rémunératoires. Selon lui, si cette solution est retenue, l'information sur les plans à cotisations déterminées devrait aussi être incluse dans ce tableau, la valeur des cotisations effectuées durant l'exercice pouvant être incluse dans la colonne relative à la variation de l'obligation en fonction des services et de la rémunération pour les plans à prestations déterminées. Cet intervenant suggère aussi de déclarer les années de service et la pension annuelle projetée à l'âge normal de la retraite aux termes des plans à prestations déterminées.	Nous avons révisé le tableau au paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe pour inclure l'obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice, la variation au cours de l'exercice et l'obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice. Les plans à cotisations déterminées seront déclarées dans un tableau distinct requis aux termes du paragraphe 1 de la rubrique 5.2 du projet d'annexe de la même façon.
	Un intervenant est d'avis qu'un tableau des prestations de retraite comptant quatre « colonnes de valeur actualisée » présenterait plus convenablement les facteurs rémunératoires et non rémunératoires qui ont une incidence sur les droits à une pension de retraite en vertu d'un plan à prestations déterminées. Les quatre « colonnes de valeur actualisée » serait les suivantes : • valeur actualisée des prestations constituées à la fin de l'exercice précédent; • variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs rémunératoires (cette information étant présentée dans le tableau sommaire); • variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs non rémunératoires; • valeur actualisée des prestations constituées à la fin de l'exercice courant.	En réponse à ce commentaire, nous avons modifié la présentation sous forme de tableau des plans de retraite à prestations déterminées requise aux termes du paragraphe 1 de la rubrique 5.1 du projet d'annexe.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	Un intervenant estime que la colonne (e) de la rubrique 6 devrait être supprimée du tableau étant donné qu'elle ne sera applicable que dans des circonstances restreintes.	
	Deux intervenants estiment que la présentation sous forme de tableau n'est requise que pour les plans à prestations déterminées et que les obligations de déclaration actuelles sont suffisantes. Un intervenant souligne que si des détails supplémentaires sont nécessaires, les éléments les plus pertinents incluraient les suivants : • tout traitement de la rémunération durant l'exercice qui a une incidence sur la valeur des prestations constituées; • incidence sur la valeur des prestations constituées résultant d'une autre année de service; • description qui expose le contexte pertinent des modifications à la valeur des prestations constituées des membres de la haute direction visés résultant des modifications au plan de retraite lui-même.	Nous avons supprimé la colonne (e) du tableau requis aux termes de la rubrique 6 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Nous estimons que si de tels paiements sont effectués, ils doivent être déclarés dans le tableau sommaire aux termes du sous-alinéa *i* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe. Nous prenons acte de ces commentaires.
7.6	**Informations pertinentes concernant les plans à cotisations déterminées** Un intervenant suggère qu'un tableau, semblable à celui qu'il propose pour les plans à prestations déterminées, soit requis pour les plans à cotisations déterminées. Les colonnes seraient essentiellement les suivantes :	En réponse à ce commentaire, nous avons prévu la présentation sous forme de tableau de l'information relative aux plans de retraite à cotisations déterminées visée au paragraphe 1 de la rubrique 5.2 du projet d'annexe.

Rubri-que	Résumé des commentaires	Réponses des ACVM
	• valeur des prestations constituées à la fin de l'exercice précédent (accumulation dans le compte des cotisations déterminées à la fin de l'exercice précédent). • variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs rémunératoires (le montant de toutes les cotisations d'employeur au compte, majoré de la valeur des gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché dans le compte des cotisations déterminées); • variation de la valeur actualisée attribuable à des facteurs non rémunératoires (cotisations du membre et croissance du placement en fonction du marché); • valeur actualisée des prestations constituées à la fin de l'exercice courant (accumulation dans le compte des cotisations déterminées à la fin de l'exercice courant).	
7.7	**Commentaires généraux** Un intervenant convient que la ventilation des cotisations et des gains serait nécessaire pour comprendre l'ensemble de la rémunération. Étant donné que la présentation sous forme de tableau des plans de retraite à prestations déterminées inclut à la fois les plans de retraite enregistrés et non enregistrés, il faudrait envisager d'inclure les deux types de plan dans un tableau des plans de retraite à cotisations déterminées contrairement aux exigences de la SEC, aux termes desquelles seuls les plans de retraite à cotisations déterminées non enregistrés sont inclus dans la présentation sous forme de tableau. Les renseignements les plus pertinents seraient les montants liés à des	Nous avons établi une distinction entre les plans à cotisations déterminées enregistrés et non enregistrés aux termes des obligations des paragraphes 2 et 3 de la rubrique 5.2 du projet d'annexe. Nous prenons acte de ce commentaire.

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

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

	concernant les éléments suivants : • les unités d'actions différées (qui, par définition, sont rachetées à la cessation des fonctions); • les attributions d'actions qui sont devancées à l'occasion d'un changement de contrôle; • l'augmentation de la valeur qui se constitue aux termes d'un plan de retraite du membre de la haute direction visé par rapport à la somme forfaitaire intégrale ou à la valeur actualisée à la retraite.	
8.4	**Précisions au sujet des hypothèses** Un intervenant nous suggère de préciser qu'on ne s'attend pas à ce que les émetteurs tiennent compte d'hypothèses concernant la plus-value future des actions lorsqu'ils établissent les paiements et les prestations qui sont dues à l'occasion de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle. Un intervenant nous suggère de préciser si nous exigeons la déclaration du montant annuel de la pension payable ou de sa valeur actualisée.	Aux termes du paragraphe 2 de la rubrique 6.1 du projet d'annexe, les sociétés ne sont pas tenues de tenir compte d'hypothèses concernant la plus-value des actions. Aux termes de la rubrique 5 du projet d'annexe, les sociétés doivent déclarer les prestations annuelles payables ainsi que la valeur actualisée de la pension.
8.5	**Format : information sous forme de tableau** Six intervenants recommandent que l'information soit présentée sous forme de tableau plutôt que de façon descriptive. Quatre intervenants soulignent que : • si nous étendons cette nouvelle obligation à tous les membres de la haute direction visés, ils recommandent que l'information soit présentée dans un tableau comportant les notes qui s'imposent. Un intervenant nous suggère d'exiger un tableau supplémentaire qui présente une ligne de base indiquant ce que chaque membre de la haute direction visé a le droit	Les sociétés devraient présenter cette information de la manière la plus claire possible. Nous estimons que l'explication textuelle convient généralement le mieux pour fournir les détails relatifs à ces questions. Toutefois, les sociétés peuvent résumer l'information visée à la rubrique 6.1 du projet d'annexe sous forme de tableau (en plus de la description requise) si elles estiment que ce mode de présentation permettra de fournir de l'information plus utile.

	de recevoir soit immédiatement, soit à l'avenir, s'il démissionne de son propre chef, ainsi que tous les paiements supplémentaires auxquels il a droit soit immédiatement, soit à l'avenir selon l'ensemble de scénarios standards de cessation des fonctions établi. Un intervenant recommande la présentation sous forme de tableau de l'information suivante : • le paiement en espèces d'indemnités de cessation des fonctions et d'autres montants non acquis; • les paiements en espèces de montants déjà acquis; • le nombre d'actions (et leur valeur) des options d'achat d'actions non acquises et des attributions qui deviennent acquises en raison de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle; • le nombre d'actions (et leur valeur) des options d'achat d'actions acquises et des attributions d'actions.	
8.6	**Format : information descriptive** Trois intervenants estiment que la présentation d'information sous forme descriptive convient davantage que l'information présentée sous forme de tableau. Plus particulièrement, un intervenant estime que si, dans un cas précis de cessation des fonctions, il n'y a pas accélération de l'acquisition ni extinction des droits, l'information descriptive convient davantage que l'information sous forme de tableau. Un intervenant recommande la présentation sous forme descriptive de l'information suivante :	Voir notre réponse au point 8.5 ci-dessus.

	• si un membre de la haute direction retraité touche à la fois une indemnité de cessation des fonctions et des prestations de retraite; • si une indemnité de cessation des fonctions est payable au décès ou à l'invalidité du membre de la haute direction; • si l'émetteur est autorisé à faire cesser les prestations de retraite ou à les reprendre; • si l'indemnité de cessation des fonctions et d'autres prestations se poursuivent à la date normale de la retraite ou par la suite; • si un changement de contrôle est susceptible d'avoir une incidence sur l'un des éléments qui précèdent.	
8.7	**Format : améliorations futures** Un intervenant nous recommande de surveiller étroitement les tentatives des émetteurs pour se conformer à ces obligations en vue d'élaborer un format de tableau suggéré à une date ultérieure.	Nous avons un engagement continu à effectuer des examens généraux de l'information continue. Ces examens incluent généralement l'étude de l'information sur la rémunération de la haute direction d'une société. Même si nous ne présentons pas les résultats des examens individuels, il se peut que nous publiions des indications supplémentaires sous forme d'avis du personnel si nous découvrons dans l'information déclarée des lacunes ou des thèmes récurrents qui, selon nous, présentent un intérêt pour d'autres sociétés.
Question 19 : Devrions-nous exiger des estimations des paiements en cas de cessation des fonctions pour tous les membres de la haute direction visés ou seulement pour le chef de la direction?		
8.8	**D'accord avec la déclaration des paiements en cas de cessation des fonctions pour tous les membres de la haute direction visés** Treize intervenants estiment que les émetteurs devraient être tenus de déclarer	En fonction des commentaires que nous avons reçus, nous estimons que

	les paiements en cas de cessation des fonctions pour tous les membres de la haute direction visés. Quatre intervenants estiment qu'étendre les nouvelles obligations à tous les membres de la haute direction visés entraînera une longue analyse des paiements en cas de cessation des fonctions et des paiements en cas de cessation des fonctions ayant été gonflés.	l'obligation prévue à la rubrique 7.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars impose un fardeau indu aux sociétés sans nécessairement améliorer la valeur de l'information pour les lecteurs. En conséquence, nous avons modifié l'obligation prévue à la rubrique 6.1 du projet d'annexe de sorte qu'elle ne s'applique qu'à quatre scénarios standards – la cessation des fonctions, la démission, le changement de contrôle et la retraite. Dans la mesure où l'information au sujet d'autres scénarios de cessation des fonctions ou de changement de contrôle est susceptible d'être significative pour les lecteurs, cette information devrait être présentée si elle est nécessaire pour atteindre l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
8.9	**D'accord avec la déclaration des paiements en cas de cessation des fonctions uniquement pour le chef de la direction** Onze intervenants estiment que les émetteurs devraient être tenus de déclarer les paiements en cas de cessation des fonctions uniquement pour le chef de la direction. • Un intervenant recommande un modèle de déclaration des ententes en matière de cessation des fonctions telles que la démission, la retraite, la cessation d'emploi non motivée et le changement de contrôle pour le chef de la direction. • Des tableaux détaillés d'hypothèses quant aux prix unitaires et à des montants de salaire sous forme de tableau ne constituent pas une déclaration appropriée. • Les estimations de ces paiements en cas de cessation des fonctions peuvent fournir de l'information trompeuse. • Les ententes en matière de cessation des fonctions devraient être présentées en termes généraux pour les membres de la haute direction visés autres que	Nous n'estimons pas que la présentation de cette information uniquement pour le chef de la direction est suffisante pour permettre aux épargnants de comprendre les politiques de rémunération de la société à cet égard.

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

	scénarios potentiels de cessation des fonctions ou estiment du moins qu'il serait difficile de fournir ces estimations. Au nombre des points précis qu'ils soulèvent figurent les suivants : • Il se peut que ces estimations ne soient pas utiles ou qu'elles ne reflètent pas le montant qu'un membre de la haute direction visé recevra. • Cette obligation risque d'aboutir à de la manipulation de la part d'émetteurs. • L'obligation de quantification est trop vaste pour permettre une évaluation. • De par son étendue, l'information proposée concernant des événements de cessation des fonctions sera trop difficile à fournir et de peu d'utilité pratique étant donné que les sociétés ne disposent pas de programmes, de plans ou d'ententes documentées déterminés pour définir tous les différents types de paiements et de prestations qui peuvent être fournis aux termes de divers types de cessation des fonctions ou d'un changement de contrôle. Par conséquent, dans de nombreux cas, les montants seraient hypothétiques. Un intervenant appuie toutefois la déclaration de l'acquisition et du paiement ou de la distribution de montants liés à des plans de rémunération à base d'actions pour divers types de cessation des fonctions et de changement de contrôle étant donné que beaucoup de sociétés ne disposent pas de règles déterminées et relativement uniformisées concernant ces scénarios. Trois intervenants estiment qu'il ne convient pas d'exiger la déclaration de tous les paiements potentiels liés à des événements de cessation des fonctions et que la déclaration requise par l'annexe devrait se limiter à une liste de scénarios standards. Même si les intervenants diffèrent dans la classification précise des scénarios déterminés qui, selon eux, devraient être traités, ils recommandent généralement que la déclaration se limite aux conséquences liées aux scénarios	

	généraux suivants : • changement de contrôle; • démission; • retraite; • cessation volontaire des fonctions; • cessation involontaire des fonctions (y compris la cessation motivée et non motivée). Un intervenant recommande en outre que, si des scénarios autres que ces scénarios standards pouvaient entraîner un paiement supplémentaire plus élevé, cette information devrait aussi être présentée.	
8.11	**Intervenants en faveur de la proposition de fournir des estimations des paiements potentiels selon divers scénarios de cessation des fonctions** Huit intervenants appuient la déclaration des incidences potentielles de tous les scénarios concernant le changement de contrôle ou la cessation des fonctions. Un intervenant estime que chaque élément du programme de rémunération global devrait être identifié et expliqué en détail, y compris toutes les modalités importantes des conventions concernant des paiements à l'occasion de la cessation des fonctions ou du changement de contrôle. Trois intervenants estiment qu'il ne serait pas difficile de fournir des estimations des paiements potentiels selon divers scénarios de cessation des fonctions étant donné que les détails devraient être contenus dans un document écrit et que les épargnants ont droit à cette information potentiellement significative.	Nous prenons acte du soutien à l'obligation de déclarer les paiements supplémentaires dus à un membre de la haute direction visé dans tous les scénarios de cessation des fonctions. Après un examen plus poussé, nous estimons que l'obligation prévue à la rubrique 7.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars impose un fardeau indu aux sociétés sans nécessairement améliorer la valeur de l'information pour les lecteurs. En conséquence, nous avons modifié l'obligation prévue à la rubrique 6.1 du projet d'annexe de sorte qu'elle ne s'applique qu'à quatre scénarios standards – cessation des fonctions, démission, changement de contrôle et retraite. Dans la mesure où l'information au sujet d'autres scénarios de cessation des fonctions ou de changement de contrôle est potentiellement significative pour les lecteurs, cette information devrait être présentée si elle est

	Un intervenant estime qu'il serait difficile de fournir des estimations des paiements potentiels; un intervenant estime que l'information sur l'acquisition de titres est facile à fournir.	nécessaire pour respecter l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe.
8.12	**Paiement potentiel le plus élevé seulement** Deux intervenants sont d'accord pour n'exiger que des estimations du paiement potentiel le plus élevé pour les membres de la haute direction visés. Six intervenants ne sont pas d'accord avec les estimations du paiement potentiel le plus élevé étant donné que cette déclaration risque de surestimer exagérément les prestations de cessation des fonctions d'un membre de la haute direction visé aux termes d'autres scénarios et pourrait entraîner une escalade de ces prestations parmi les sociétés. Un intervenant recommande que la valeur de la rémunération en cours ou différée à laquelle il a été renoncé soit incluse afin de fournir une perspective équilibrée.	Voir notre réponse au point 8.8 ci-dessus. Voir notre réponse au point 8.8 ci-dessus. L'alinéa *b* du paragraphe 1 de la rubrique 6.1 du projet d'annexe n'exige la déclaration que des paiements et des prestations supplémentaires estimatifs qui sont fournis dans chaque scénario. La rubrique 6.1 du projet d'annexe n'empêche pas explicitement les sociétés de déclarer la valeur estimative de la rémunération en cours ou différée à laquelle il a été renoncé dans chacun des quatre scénarios. En fait, si cette information est nécessaire pour respecter l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe, nous estimons qu'elle doit être présentée.
8.13	**Incidence juridique de la valeur estimative des paiements de cessation des fonctions** Trois intervenants craignent des répercussions juridiques défavorables découlant de la déclaration de paiements estimatifs de cessation des fonctions. Ces intervenants soulèvent les problèmes suivants : • Déclarer des valeurs estimatives ou hypothétiques peut avoir des répercussions juridiques défavorables pour une société advenant une	Même si nous prenons acte de ces commentaires, nous n'avons pas l'intention que la déclaration requise aux termes de la rubrique 6.1 du projet d'annexe ait pour effet d'exposer les sociétés à une responsabilité juridique indue. Plus particulièrement, étant donné que cette disposition n'est destinée qu'à exiger la présentation de conséquences définies contractuellement (et non de conséquences qui peuvent découler de l'application de la common law, du droit

	poursuite en congédiement injustifié. • Les calculs requis ne devraient pas exposer par inadvertance des sociétés à des actions en justice. • La présentation de cette information peut faire en sorte que des employeurs limitent leur responsabilité liée aux prestations de cessation des fonctions de dirigeants par l'officialisation de ces prestations, ce qui, selon un intervenant, ne serait pas bénéfique. Un intervenant estime que le libellé actuel pourrait être interprété comme exigeant une estimation des montants qui seraient requis pour tenir lieu de préavis raisonnable de cessation des fonctions non motivée et indique que cette interprétation poserait un grave problème dans le contexte du droit du travail canadien. Cet intervenant estime qu'il est possible de remédier à ce problème en ajoutant le mot « écrit » après le mot « contrat » à la rubrique 7.1.	civil ou de recours en equity), nous n'avons pas l'intention de faire naître une obligation qui dépasse celle qui est déjà en vigueur. Nous sommes d'accord avec l'opinion de l'intervenant portant que la déclaration requise aux termes de la rubrique 6.1 du projet d'annexe se limite à des obligations constatées par écrit et non à l'application de principes généraux de droit du travail aux termes de la common law**.** Nous avons aussi supprimé obligation de déclarer les paiements ponctuels à la rubrique 7.1 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars.
RUBRIQUE 8 – RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
9.1	**Honoraires des fiduciaires** Un intervenant souligne que cette rubrique devrait prendre en considération les différents types de structures pour des entités non dotées de la personnalité morale et les différentes qualités en lesquelles les fiduciaires peuvent agir. Cet intervenant recommande que les fiduciaires dotés de la personnalité morale ou les sociétés de fiducie qui agissent en qualité de fiduciaires mais qui délèguent effectivement la plupart de leurs fonctions à la direction ou à d'autres entités ne devraient pas être visées par cette déclaration. Cet intervenant demande en outre une précision portant que cette déclaration n'est requise que si les honoraires n'ont pas déjà été déclarés aux termes de la rubrique 8.	Nous avons ajouté le paragraphe 9 de la rubrique 1.4 du projet d'annexe pour préciser que le mot « administrateur » dans le projet d'annexe s'entend d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un administrateur. En conséquence, nous avons supprimé la rubrique 8.5 de la version du projet d'annexe publié avec l'avis du mois de mars. Grâce à cette modification, nous estimons que les honoraires de fiduciaires versés à un fiduciaire qui agit en qualité d'administrateur doivent être déclarés conformément à la rubrique 7.1 du projet d'annexe. Un fiduciaire doté de la personnalité morale ou des sociétés de fiducie qui agissent en qualité de fiduciaires mais qui délèguent effectivement la plupart de leurs fonctions à la

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

	soulignent ce qui suit : • L'information sur les administrateurs pourrait entraîner une inflation de la rémunération, compte tenu particulièrement du chiffre de rémunération total qui permet aux administrateurs de comparer leur rémunération totale à celle d'autres administrateurs. • L'information devrait couvrir la même période de trois ans que celle qui est couverte pour les membres de la haute direction • La déclaration devrait être fondée sur la juste valeur à la date d'attribution d'options d'achat d'actions et la valeur marchande globale de toutes les attributions d'actions et des unités d'actions différées à la fin de l'exercice par opposition à la valeur comptable obtenue aux fins de la communication de l'information financière. • Une précision au sujet des attentes concernant l'information requise pour l'indication des montants dans la colonne (g) est nécessaire. • Les obligations applicables aux administrateurs devraient être uniformes à celles applicables aux membres de la haute direction visés. • La colonne « Honoraires » du tableau de la rémunération des administrateurs proposé devrait être délimitée plus précisément pour déclarer la provision pour honoraires plutôt que les jetons de présence et déclarer la partie des honoraires des administrateurs qui a été différée ou prise sous forme d'actions.	Même si nous prenons acte de ce commentaire, nous estimons que les avantages de la présentation d'information claire et utile sur la rémunération des administrateurs l'emportent sur cette préoccupation. Même si nous prenons acte de ce commentaire, nous estimons que les préoccupations plus limitées concernant la rémunération des administrateurs, par opposition aux préoccupations plus grandes concernant la rémunération des membres de la haute direction visés, étayent notre décision de n'exiger l'information sur la rémunération des administrateurs que pour le dernier exercice. Le paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe prévoit que le tableau de la rémunération des administrateurs doit être rempli en suivant pour chaque colonne les indications se rapportant aux colonnes correspondantes du tableau sommaire, conformément aux obligations énoncées à la rubrique 3 du projet d'annexe, telles que complétées par le commentaire de la rubrique 3 du projet d'annexe. À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe, les obligations applicables aux administrateurs sont conformes à celles qui s'appliquent aux membres de la haute direction visés. Plus particulièrement, nous soulignons que la rubrique 3.1 du projet d'annexe prévoit que, aux fins du tableau sommaire, les attributions d'options et d'actions aux administrateurs doivent être déclarées à l'aide de la juste valeur à la date d'attribution. Nous estimons que les jetons de présence et les provisions annuelles doivent toutes les deux être présentées dans le tableau de la rémunération des administrateurs visé au paragraphe 1 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe. Pour ce est du report volontaire de la rémunération en espèces, nous estimons

	Six intervenants souscrivent à l'obligation de déclarer la rémunération des administrateurs à la condition que certains changements soient apportés au tableau sommaire afin de s'assurer que cette obligation aboutisse à la déclaration d'information utile au sujet de la rémunération des administrateurs. Ces intervenants font les observations particulières suivantes : • La juste valeur à la date d'attribution devrait être utilisée pour évaluer les attributions d'actions et la valeur des prestations de retraite qui doit être déclarée ne devrait pas être la variation totale du coût actuariel. • Un intervenant estime que, lorsque les administrateurs choisissent volontairement de recevoir des unités d'actions différées plutôt qu'un paiement en espèces, il s'agit essentiellement d'une décision de placement, car les unités d'actions différées créditées comme des équivalents de dividendes représentent un rendement sur un placement plutôt qu'une rémunération supplémentaire. Par conséquent, ces unités d'actions différées et équivalents de dividendes ne devraient pas être déclarés. Un intervenant estime que la déclaration ne devrait être requise que si la rémunération totale de chaque administrateur atteint un seuil déterminé exprimé en dollars.	que l'alinéa *b* du paragraphe 2 de la rubrique 3.1 du projet d'annexe régit le traitement de ces reports dans le cas d'un administrateur de la manière prévue par le paragraphe 3 de la rubrique 7.1 du projet d'annexe. Nous prenons acte de ces commentaires et nous avons apporté plusieurs changements au tableau sommaire (c'est-à-dire la juste valeur à la date d'attribution) qui, selon nous, permettront de fournir de l'information utile sur la rémunération, tant sur celle des membres de la haute direction visés que sur celle des administrateurs. Nous soulignons que toute l'information requise dans le projet d'annexe doit être filtrée au moyen de l'objectif énoncé à la rubrique 1.1 du projet d'annexe. Si l'information sur la rémunération d'un administrateur déterminé, indépendamment de sa forme ou de son montant en dollars, est nécessaire pour atteindre cet objectif, nous estimons qu'une société doit la déclarer.

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX (version du projet d'annexe de l'avis du mois de mars)		
Question 22 : Selon vous, l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devrait-elle rester dans la circulaire de sollicitation de procurations? Le lien entre la rémunération et la performance serait-il plus clair si l'information était présentée dans un autre document?		
10.1	**Intégration de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations** Vingt et un intervenants conviennent que l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devrait rester dans la circulaire de sollicitation de procurations. • Un intervenant estime que l'information sur la rémunération des membres de la haute direction devrait logiquement être située près de l'information principale sur la gouvernance d'un émetteur. Étant donné que ces informations sont actuellement incluses dans la circulaire de sollicitation de procurations aux termes de la Norme canadienne 58-101, cette circulaire reste l'endroit idéal pour le projet d'annexe. • Quatre intervenants estiment qu'il ne convient pas d'exiger la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction dans le rapport de gestion pour renforcer le lien entre la rémunération et la performance étant donné que le rapport de gestion est souvent établi et publié avant la circulaire et la finalisation des décisions en matière de rémunération.	Nous prenons acte de ces commentaires. Nous avons décidé de continuer à exiger la déclaration de la rémunération des membres de la haute direction dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Question 23 : Y a-t-il des éléments d'information sur la rémunération que les émetteurs émergents ne devraient pas être tenus de présenter parce qu'ils ne sont pas pertinents pour eux? Par exemple, devrions-nous les autoriser à présenter de l'information sur la rémunération d'un plus petit groupe de membres de la haute direction, à l'instar de la SEC?		
10.2	**Les émetteurs émergents devraient-ils être traités différemment des autres émetteurs?** Huit intervenants estiment qu'il se peut qu'un traitement spécial soit requis pour les émetteurs émergents. Ces intervenants nous suggèrent de faire ce qui suit : • Effectuer une analyse coûts-avantages avant d'exiger des émetteurs émergents qu'ils déclarent la rémunération des membres de la haute direction parce que, souvent, ces émetteurs émergents ne disposent pas des mêmes ressources humaines et experts en rémunération que les autres émetteurs assujettis. • Envisager si un degré différent d'information sur la rémunération des administrateurs ne conviendrait pas pour les sociétés inscrites à la cote de la bourse de croissance. • Mettre en œuvre graduellement les obligations relatives à la rémunération des membres de la haute direction pour les émetteurs émergents comme suit : trois membres de la haute direction visés la première année suivant l'inscription, quatre la deuxième année et cinq la troisième année. • Envisager l'augmentation de la limite du seuil de 150 000 $ pour l'inclusion en tant que membre de la haute direction visé afin de permettre aux émetteurs émergents et à d'autres émetteurs d'exclure leurs membres de la haute direction les moins rémunérés. Pour ce qui est du seuil de rémunération de 150 000 $, un intervenant souligne qu'il est susceptible de réduire le nombre de membres de la haute direction visés au	Nous prenons acte des commentaires suggérant que les émetteurs émergents ont des préoccupations qui leur sont propres concernant l'information envisagée par le projet d'annexe. Toutefois, nous estimons que toutes les sociétés devraient fournir la déclaration sur la rémunération des membres de la haute direction. En conséquence, nous ne proposons pas d'apporter des modifications particulières ou des exclusions pour ces sociétés sauf à l'égard de la représentation graphique de la performance requise aux termes de la rubrique 2.2 du projet d'annexe. Toutefois, nous soulignons qu'il se peut que les émetteurs émergents aient des structures de rémunération plus simples et comptent moins de membres de la haute direction visés. En conséquence, il se peut que plusieurs éléments du projet d'annexe ne s'appliquent pas.

	sujet desquels les émetteurs émergents sont tenus de faire une déclaration. Neuf intervenants estiment que des règles spéciales ne sont pas requises pour des émetteurs émergents. Ces intervenants font les commentaires particuliers suivants : • La déclaration pour les émetteurs émergents sera plus simple parce que leurs systèmes de rémunération sont habituellement plus simples. • La déclaration devient essentielle pour assurer un encadrement et une gestion indépendants des conflits étant donné que beaucoup d'émetteurs émergents ne disposent pas d'un comité de la rémunération distinct et que les relations, notamment commerciales, entre les administrateurs et la société ou entre les membres ne sont pas rares. Même s'ils estiment que les émetteurs émergents devraient être assujettis aux mêmes obligations d'information que les autres émetteurs, deux de ces intervenants soulignent ce qui suit : • Les émetteurs émergents devraient fournir une réponse indiquant au moins l'inexistence de certains éléments de rémunération des membres de la haute direction, par exemple les plans de retraite. • Les émetteurs émergents devraient être autorisés à demander des dispenses discrétionnaires, mais devraient fournir des motifs.	
Question 24 : Est-ce que d'autres éléments des obligations d'information ne sont pas pertinents pour les émetteurs émergents?		
10.3	**Sociétés qui n'émettent que des titres adossés à des créances** Les règles ne devraient pas s'appliquer à des émetteurs émergents (tels que les émetteurs de titres adossés à des créances qui sont administrés par les banques)	Nous prenons acte de ces commentaires au sujet des problèmes particuliers concernant les sociétés qui émettent des titres adossés à des créances

	qui n'ont aucun dirigeant ni salarié rémunéré par eux. La rubrique 11.6 du projet d'annexe devrait être précisée en ce sens.	mobilières, et nous les en remercions. Conformément aux obligations d'information continue et de prospectus en vigueur à l'égard de la rémunération des membres de la haute direction, nous continuons de croire que l'information sur la rémunération des membres de la haute direction est pertinente pour toutes les sociétés. Pour cette raison, nous estimons que des dispenses déterminées ne devraient pas être prévues pour ces sociétés. Toutefois, nous sommes disposés à envisager le bien-fondé de demandes de dispenses au cas par cas.
Question 25 : Un outil de mesure de la performance prescrit fournirait-il de l'information utile sur le lien entre la rémunération et la performance?		
10.4	**Pas d'accord avec le recours à une seule mesure de la performance** Cinq intervenants ne sont pas d'accord avec le recours à une seule mesure de la performance. Ces intervenants soulèvent les points précis suivants : • Deux intervenants estiment qu'il n'est pas possible de trouver un seul outil de mesure de la performance de la corrélation entre la rémunération des membres de la haute direction et la performance de la société. Les mesures varient par secteur et le lien entre la rémunération et la performance devrait être pertinent et utile et par conséquent propre à la société et au secteur en cause. • Un intervenant convient que pour améliorer la capacité des épargnants à évaluer le lien entre la rémunération et la performance, la réglementation des ACVM devrait encourager les sociétés à inclure une explication « solide » de la performance à la fin de la période visée. Même s'il est difficile de prescrire une mesure ou une analyse unique de la performance, il serait utile que l'information inclue une obligation pour le conseil d'administration de traiter de la performance de la société et des membres de la haute direction par opposition à leurs cibles de performance et à la performance des sociétés incluses dans le groupe de référence.	Nous convenons qu'il n'existe aucune mesure unique particulière de la performance qui puisse être appliquée à toutes les sociétés. Par conséquent, hormis l'obligation d'intégrer une représentation graphique de la performance des actions comparant le rendement total de l'action aux tendances en matière de rémunération, nous n'exigeons pas des sociétés qu'elles recourent à une mesure unique prise isolément. Nous considérons que le rendement des actions est une mesure universelle que toutes les sociétés peuvent appliquer facilement. Les sociétés peuvent recourir à toute mesure de la performance qu'elles jugent opportunes afin d'expliquer et de justifier leurs politiques de rémunération, à la condition que ces mesures ne nuisent pas à la présentation d'une déclaration utile et accessible de l'information sur la rémunération : les sociétés devraient présenter les autres mesures de la performance qui sont nécessaires pour fournir une déclaration utile et accessible de l'information sur la rémunération.

	• Un intervenant souscrit à l'intégration de la représentation graphique de la performance des actions dans l'analyse de la rémunération (à la condition que les émetteurs puissent traiter de tous écarts entre la performance et la rémunération) mais estiment que toute autre forme de mesure prescrite unique de la performance n'est d'aucune utilité pour établir le lien entre la rémunération et la performance.	
Question 26 : Selon vous, le calendrier prévu donnera-t-il suffisamment de temps aux sociétés pour se préparer à satisfaire aux obligations d'information proposées?		
10.5	Vingt-huit des trente-huit intervenants qui ont fait un commentaire sur le projet d'annexe ont exprimé leur opinion sur la date d'entrée en vigueur proposée. Huit intervenants estiment que le calendrier prévu donnera assez de temps aux sociétés pour mettre en œuvre les obligations prévues dans le projet d'annexe. Toutefois, deux intervenants émettent les réserves suivantes : • Des périodes de transition pour des questions telles que celles concernant les sociétés de gestion externes (et la renégociation de toutes modalités contractuelles) peuvent être requises. • L'examen et la mise en œuvre des règles prévues de la SEC pourraient encore prendre plusieurs années. En conséquence, les ACVM devraient procéder comme prévu, mais se réserver la possibilité d'apporter les modifications en cours de route compte tenu de l'évolution possible aux États-Unis et de l'expérience de mise en œuvre au Canada. Deux intervenants estiment que, même s'il est très probable que les sociétés se	Nous prenons acte de ces commentaires. Nous avons publié de nouveau pour fins de commentaires et, par conséquent, la mise en œuvre du projet d'annexe est retardée. Nous prévoyons que la date d'entrée en vigueur du projet d'annexe sera le 31 décembre 2008.

	conforment au calendrier prévu, les ACVM devraient néanmoins envisager de retarder la mise en œuvre. Un intervenant estime que si les ACVM ont recours une méthode de comptabilisation à la valeur d'acquisition pour évaluer les attributions d'actions, elles devraient atteindre la fin de l'examen prévu par la SEC des circulaires de sollicitation de procurations de 2007. Cet intervenant semble appuyer le calendrier prévu (selon le moment de toute nouvelle publication et de tous autres commentaires) si une autre méthode que la méthode de comptabilisation à la valeur d'acquisition est utilisée. Dix-neuf intervenants estiment que le calendrier de mise en œuvre devrait être retardé jusqu'au 31 décembre 2008, sinon à une date ultérieure. Ces intervenants fondent cette conclusion sur les motifs suivants : • Six intervenants estiment que les ACVM ont besoin de ce temps pour observer les résultats des règles en vigueur aux États-Unis et de tous commentaires ou de toutes directives de la SEC à leur égard après que celle-ci termine son examen des circulaires de sollicitation de procurations de 2007. • Un intervenant estime que du temps supplémentaire est nécessaire afin que les entités plus petites puissent engager du nouveau personnel ou des consultants supplémentaires. • Quatre intervenants estiment que la publication de la NC 51-102, dont ses annexes, sous forme définitive en décembre 2007 fera en sorte qu'il sera très difficile pour les émetteurs de se préparer convenablement pour la mise en œuvre des nouvelles règles avant la prise de décisions en matière de rémunération. De plus, retarder la mise en œuvre aurait comme avantage supplémentaire de permettre aux ACVM de tenir compte de toutes	

	modifications éventuelles apportées par la SEC. Huit des dix-neuf intervenants estiment que la conformité au projet d'annexe est possible uniquement si certaines dates limites (qui ne sont pas pratiques compte tenu du calendrier prévu) sont respectées. Au total, ces huit intervenants estiment chacun que la publication sous forme définitive après le 30 septembre 2007 (ainsi qu'actuellement prévu) ne donnerait pas assez de temps aux émetteurs. Ces intervenants font les commentaires particuliers suivants : • Deux intervenants estiment que l'annexe doit être publiée sous forme définitive d'ici le 31 juillet 2007. L'un des intervenants indique en outre que cette date ne serait convenable que si la version définitive du projet d'annexe était essentiellement identique à la version proposée incluse dans l'avis de consultation du 29 mars 2007. • Deux intervenants estiment que l'annexe doit être publiée sous forme définitive au plus tard à la mi-août. Si la date de publication est ultérieure, ces intervenants recommandent de reporter la mise en œuvre d'un an. • Un intervenant estime que l'annexe doit être publiée dans sa forme définitive d'ici la fin de septembre 2007 et qu'il devrait y avoir une règle transitoire (similaire à celle qui est prévue aux termes des règles de la SEC) prévoyant qu'il n'est pas nécessaire pour les émetteurs de communiquer la rémunération déjà déclarée conformément aux obligations de l'ancienne annexe. • Deux autres intervenants sont d'accord avec le 30 septembre 2007 comme date limite avant laquelle les ACVM devraient publier le projet de règle sous forme finalisée pour qu'il s'applique à l'exercice 2007. • Un intervenant déclare que tant que le projet de règle est publié sous forme	

	définitive au plus tard le 1er août 2007 et que les ACVM s'engagent à n'apporter aucune autre modification aux règles régissant les circulaires de sollicitation de procurations pour 2008, le calendrier prévu est réaliste. Toutefois, comme il est indiqué ci-dessous, cet intervenant recommande encore le report au 31 décembre 2008 de manière à pouvoir tenir compte de tous les commentaires de la SEC consécutifs à son examen des circulaires de sollicitation de procurations de 2007. Un intervenant recommande que les ACVM examinent les lignes directrices prévues de la SEC, mais ne fait aucune recommandation quant à la question de savoir si le projet de règle doit être retardé. Un intervenant recommande que les ACVM envisagent de procéder à l'une des trois marches à suivre ci-après : • procéder comme prévu et n'apporter que des modifications corrélatives si la SEC apporte des modifications; • retarder la mise en œuvre du projet de règle jusqu'en 2009; apporter maintenant au projet de règle certaines modifications que la SEC devrait apporter après son examen des circulaires de sollicitation de procurations de 2007.	

Annexe B

Résumé des changements à la proposition de 2007

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

A. Projet d'annexe

a) Rubrique 1 – Généralités

i) Objectif

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

- elle communiquera les versements ou attributions que le conseil d'administration entendait faire à certains membres de la haute direction et administrateurs au cours de l'exercice;

- fera connaître un aspect essentiel de la gestion et de la gouvernance de la société;

- aidera les investisseurs à comprendre la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction.

ii) Définition de « stock »

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

b) Rubrique 2 – Analyse de la rémunération

i) Généralités

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

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

ii) Représentation graphique de la performance

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

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

iii) Cibles de performance

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

c) Rubrique 3 – Tableau sommaire de la rémunération

i) Attributions en vertu d'un plan

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

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

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

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

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

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

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

- la colonne (f2) (« plans incitatifs à long terme ») s'applique à la rémunération versée en vertu de plans incitatifs autres qu'à base d'actions couvrant une période de plus d'une année.

iii) Valeur du plan de retraite

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

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

iv) Attributions d'actions

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

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

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

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

e) Rubrique 5 – Prestations en vertu d'un plan de retraite

i) Plans à prestations déterminées

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

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

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

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

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

ii) Plans à cotisations déterminées

Nous avons ajouté un tableau sous le paragraphe 1 de la rubrique 5.2 pour les plans à cotisations déterminées qui est semblable à celui proposé pour les plans à prestations déterminées. Ce tableau a pour but de présenter de l'information complète sur les obligations au titre des plans de retraite des membres de la haute direction visés et un

portrait complet et cohérent des obligations de ces derniers, et à fournir une meilleure base de référence pour comparer les émetteurs.

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

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

- le départ à la retraite;
- la démission;
- la cessation d'emploi;
- le changement de contrôle.

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

g) Rubrique 7 – Rémunération des administrateurs

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

h) Rubrique 8 – Sociétés inscrites aux États-Unis

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

i) Rubrique 9 – Date d'entrée en vigueur

i) Généralités

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

ii) Disposition transitoire

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

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

j) Généralités

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

B. Modifications proposées

a) Norme canadienne 51-102

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

b) Annexe 51-102A5

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

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

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

PROJET D'ANNEXE 51-102A6 *DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION*

Table des matières

Rubrique 1 Dispositions générales
- **1.1 Objectif**
- **1.2 Forme**
- **1.3 Définitions**
- **1.4 Établissement de la déclaration**

Rubrique 2 Analyse de la rémunération
- **2.1 Analyse de la rémunération**
- **2.2 Représentation graphique de la performance**
- **2.3 Attributions d'options**

Rubrique 3 Tableau sommaire de la rémunération
- **3.1 Tableau sommaire de la rémunération**
- **3.2. Explications à fournir**
- **3.3 Monnaies**
- **3.4 Dirigeants agissant aussi comme administrateurs**

Rubrique 4 Attributions en vertu d'un plan incitatif
- **4.1 Attributions d'options et d'actions en cours**
- **4.2 Valeur au paiement ou à l'acquisition des droits des attributions en vertu d'un plan incitatif**
- **4.3 Explications à fournir**

Rubrique 5 Prestations en vertu d'un plan de retraite
- **5.1 Plans à prestations déterminées**
- **5.2 Plans à cotisations déterminées**
- **5.3 Explications à fournir**
- **5.4 Plans de rémunération différée**

Rubrique 6 Prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle
- **6.1 Prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle**

Rubrique 7 Rémunération des administrateurs
- **7.1 Tableau de la rémunération des administrateurs**
- **7.2 Explications à fournir**
- **7.3 Attributions d'actions, attributions d'options et rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions**

Rubrique 8 Sociétés inscrites aux États-Unis
8.1 Sociétés inscrites aux États-Unis

Rubrique 9 Date d'entée en vigueur et abrogation
9.1 Date d'entée en vigueur
9.2 Abrogation

PROJET D'ANNEXE 51-102A6 *DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION*

Rubrique 1 Dispositions générales

1.1. Objectif

Déclarer l'ensemble de la rémunération versée, directement ou indirectement, à certains membres de la haute direction et administrateurs dans l'exercice de leurs fonctions auprès de la société ou de ses filiales.

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

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

1.2. Forme

Il y a lieu de porter davantage attention au fond qu'à la forme de la présente annexe. Même si l'information exigée doit être présentée conformément à la présente annexe, il est possible d'apporter les modifications suivantes :

a) omettre les tableaux ou colonnes sans objet;

b) ajouter des tableaux ou des colonnes si cela est nécessaire pour atteindre l'objectif exposé à la rubrique 1.1.

1.3. Définitions

Pour les expressions utilisées mais non définies dans la présente annexe, consulter le paragraphe 1 de l'article 1.1 de la règle ou la Norme canadienne 14-101 sur les *définitions*.

Dans la présente annexe, on entend par :

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

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

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

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

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

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

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

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

a) sur le principal marché canadien pour ce titre;

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

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

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

a) chaque chef de la direction;

b) chaque chef des finances;

c) les trois membres de la haute direction de la société les mieux rémunérés, à l'exclusion du chef de la direction et du chef des finances, qui occupaient des postes de la haute direction à la fin du dernier exercice et dont la rémunération totale individuelle pour cet exercice était supérieure à 150 000 $;

d) chaque personne physique qui serait un membre de la haute direction visé de la société en vertu de l'alinéa *c* si ce n'était du fait qu'elle ne l'était pas à la fin de cet exercice;

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

« plan » : notamment tout plan, contrat, autorisation ou mécanisme, exposé ou non dans un document en bonne et due forme, établi pour une ou plusieurs personnes, aux termes duquel des espèces, des titres, des instruments semblables ou tout autre bien peuvent être reçus, à l'exclusion du Régime de pensions du Canada et de tout autre régime public ou régime collectif d'assurance-vie, de soins médicaux, d'hospitalisation, de frais médicaux ou de frais de réinstallation dont la portée et l'application ne sont pas limitées et qui est offert à tous les salariés;

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

« plan incitatif à base d'actions » : un plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif en vertu duquel les attributions s'inscrivent dans le cadre du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA;

« plan incitatif autre qu'à base d'actions » : un plan incitatif ou une partie d'un plan incitatif qui n'est pas un plan incitatif à base d'actions;

« révision du prix » : en ce qui concerne une option attribuée antérieurement, le rajustement ou la modification du prix d'exercice ou de base, à l'exclusion de toute révision du prix touchant indifféremment tous les porteurs de la catégorie des titres sous-jacents à l'option et qui résulte de l'application d'une formule ou d'un mécanisme prévu par les modalités de l'option;

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

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

1.4. Établissement de la déclaration

1) Rémunération totale

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

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

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

2) **Information pour un exercice complet**

Si le chef de la direction, le chef des finances ou tout autre membre de la haute direction visé a agi en cette qualité auprès de la société pendant une partie d'un exercice au sujet duquel de l'information est fournie dans le tableau sommaire de la rémunération, donner le détail de l'ensemble de la rémunération qu'il a touchée pendant cet exercice. La rémunération comprend les gains réalisés par les membres de la haute direction visés dans l'exercice d'autres fonctions auprès de la société pendant l'exercice.

Ne pas indiquer la rémunération annualisée de la partie de l'exercice au cours de laquelle le membre de la haute direction visé n'était pas au service de la société.

3) **Société de gestion externe**

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

b) Si une société de gestion externe emploie les membres de la haute direction de la société ou a retenu leurs services et que cette dernière a conclu une convention en vertu de laquelle la société de gestion externe lui fournit, directement ou indirectement, des services de gestion, déclarer la rémunération suivante :

i) toute rémunération versée directement par la société à quiconque agit auprès d'elle comme membre de la haute direction ou administrateur et qui est employé par la société de gestion externe ou dont cette dernière a retenu les services;

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

c) Si la société de gestion externe offre des services de gestion à la société et à d'autres clients, déclarer l'un des montants suivants :

i) la part de la rémunération versée au dirigeant ou à l'administrateur que la société de gestion externe attribue aux services rendus à la société;

ii) le total de la rémunération que la société de gestion externe a versée au dirigeant ou à l'administrateur, en indiquant la méthode d'attribution de la société de gestion externe.

Commentaire

Les membres de la haute direction d'une société peuvent être employés par une société de gestion externe et offrir leurs services en vertu d'un contrat. Dans ce cas, le chef de la direction et le chef des finances au sujet desquels l'information est donnée dans la déclaration sont les personnes physiques qui ont exercé des fonctions analogues à celle du chef de la direction et du chef des finances. Ce sont généralement les mêmes personnes physiques qui signent et déposent les attestations annuelles et intermédiaires prévues par la Norme multilatérale 52-109 sur l'attestation de l'information présentée dans les documents annuels et intermédiaires des émetteurs.

4) **Origine de la rémunération**

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

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

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

b) l'autre entité.

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

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

i) la rémunération totale qui serait déclarée dans la colonne (i) du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1 pour chaque membre de la

haute direction, comme si celui-ci était un membre de la haute direction visé pendant le dernier exercice de la société;

ii) malgré le sous-alinéa *i*, exclure de ce calcul la rémunération suivante :

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

B) toute rémunération en espèces se rapportant à des affectations à l'étranger qui vise expressément à compenser l'incidence du coût de la vie dans le pays étranger mais n'est pas liée à l'exercice des fonctions du membre de la haute direction visé pour la société.

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

Commentaire

Le seuil de 150 000 $ prévu à l'alinéa c *de la définition de membre de la haute direction visé ne s'applique que pour déterminer qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice. Pour chaque personne physique qui était un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, fournir l'information sur la rémunération pour les exercices précédents lorsque cette obligation est prévue par la présente annexe, même si la rémunération totale versée au cours de l'un ou l'autre des exercices précédents est inférieure à 150 000 $.*

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

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

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

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

7) **Nouveaux émetteurs assujettis**

a) Ne pas présenter l'information se rapportant aux exercices au cours desquels la société n'était pas émetteur assujetti. Présenter dans le tableau sommaire de la

rémunération l'information portant au plus sur les trois derniers exercices depuis que la société est devenue émetteur assujetti.

b) Malgré l'alinéa *a*, si la société n'était pas émetteur assujetti au cours du dernier exercice et que la déclaration est établie en vue du dépôt d'un prospectus, traiter de tous les éléments significatifs composant la rémunération qui sera attribuée aux membres de la haute direction visés une fois que la société sera émetteur assujetti, si elle a été déterminée.

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

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

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

Dans la présente annexe, « administrateur » s'entend notamment d'une personne physique qui exerce des fonctions analogues à celles d'un administrateur.

Rubrique 2 Analyse de la rémunération

2.1. Analyse de la rémunération

1) Décrire et expliquer tous les éléments significatifs composant la rémunération attribuée ou payée aux membres de la haute direction visés, ou versée par ceux-ci, au cours du dernier exercice, notamment ce qui suit :

a) les objectifs du programme de rémunération;

b) ce que le programme de rémunération vise à récompenser;

c) chaque élément de la rémunération;

d) les motifs du paiement de chaque élément;

e) la façon dont le montant de chaque élément est fixé, en indiquant la formule, le cas échéant;

f) la façon dont chaque élément de la rémunération et les décisions de la société sur chacun cadrent avec les objectifs généraux en matière de rémunération et leur incidence sur les décisions concernant les autres éléments.

2) Le cas échéant, expliquer les actions posées, les politiques établies ou les décisions prises après la clôture du dernier exercice qui pourraient nuire à la compréhension raisonnable de la rémunération versée à un membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice.

3) Le cas échéant, indiquer clairement la référence d'étalonnage établie et expliquer les éléments qui la composent, notamment les sociétés incluses dans le groupe de référence et les critères de sélection. S'il y a lieu, expliquer comment le groupe de référence a été constitué et pourquoi certaines sociétés y ont été incluses.

4) Le cas échéant, indiquer les cibles fondées sur des mesures objectives et connues, comme le cours de l'action de la société ou le bénéfice par action. Il est possible de décrire les cibles subjectives sans indiquer de mesure particulière.

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

Si aucun niveau cible précis ou critère précis n'est rendu public, préciser le pourcentage de la rémunération totale de chaque membre de la haute direction visé qui est lié à l'information non communiquée. Indiquer en outre jusqu'à quel point il pourrait être difficile pour le membre de la haute direction visé d'atteindre les niveaux cibles ou critères non communiqués, ou la probabilité que la société les atteigne.

Si les cibles publiées ne sont pas des mesures financières conformes aux PCGR, en expliquer la méthode de calcul à partir des états financiers de la société.

Commentaire

1. L'information présentée en vertu de la rubrique 2.1 peut varier en fonction des faits et de la situation de la société. Fournir une analyse suffisante pour que l'information présentée en vertu des autres rubriques de la présente annexe soit comprise. Décrire les principes significatifs qui sous-tendent les politiques en matière de rémunération et expliquer les décisions prises concernant la rémunération versée aux membres de la haute direction visés. Il ne suffit pas de décrire le processus de détermination de la rémunération ni la rémunération déjà attribuée, versée ou payée. L'information présentée en vertu de la présente rubrique doit permettre de comprendre en quoi la rémunération du membre de la haute direction visé est liée à la performance de celui-ci. Éviter les formules vagues ou toutes faites.

2. Si le processus de détermination de la rémunération est très simple, par exemple parce qu'il consiste uniquement en des discussions du conseil, sans objectifs, critères ni analyse établis, l'indiquer clairement.

3. Les éléments suivants de la rémunération sont généralement significatifs :

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

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

- *les politiques et les décisions concernant l'ajustement ou la récupération des attributions ou des paiements si les mesures de la performance sur lesquels ils reposent sont reformulés ou rajustés pour réduire les paiements ou les attributions;*

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

- *tout recours à l'étalonnage pour déterminer la rémunération ou tout élément de celle-ci;*

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

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

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

2.2. Représentation graphique de la performance

a) La présente rubrique ne s'applique pas aux personnes suivantes :

i) les émetteurs émergents;

ii) les sociétés qui n'ont fait d'appel public à l'épargne que pour des titres de créance;

iii) les sociétés, y compris toute société absorbée, qui n'étaient pas émetteurs assujettis dans un territoire du Canada depuis au moins 12 mois civils avant la date de la présente annexe.

b) Fournir un graphique illustrant le rendement total cumulatif des titres au cours des cinq derniers exercices, à supposer que 100 $ aient été placés le premier jour du premier exercice. Si la société est émetteur assujetti depuis moins de cinq ans, présenter l'information pour la période pertinente.

Comparer le rendement au rendement total cumulatif d'au moins un indice boursier général qui offre un point de repère adéquat. Utiliser la valeur de l'indice de rendement global de l'indice composé S&P/TSX, si la société est comprise dans cet indice. Dans tous les cas, prendre pour hypothèse que les dividendes sont réinvestis.

Comparer la tendance indiquée par le graphique à celle de la rémunération des membres de la haute direction de la société déclarée dans la présente annexe au cours de la même période.

Commentaire

Pour l'application de la rubrique 2.2, il est également possible d'inclure d'autres mesures pertinentes de la performance.

2.3. Attributions d'options

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

Rubrique 3 Tableau sommaire de la rémunération

3.1. Tableau sommaire de la rémunération

1) Pour chaque membre de la haute direction visé au cours du dernier exercice, remplir le tableau ci-dessous pour chacun des trois derniers exercices de la société terminé le **[31 décembre 2008]** ou après cette date.

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

Commentaire

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

2) Indiquer dans la colonne (c) la valeur du salaire, en espèces ou non, gagné par chaque membre de la haute direction visé au cours de l'exercice visé par le tableau (l'« exercice visé »).

a) Si la valeur du salaire gagné au cours d'un exercice ne peut être calculée, préciser ce fait dans une note et en indiquer la raison. Retraiter la valeur du salaire

lors de l'établissement de la prochaine déclaration et expliquer la portion de la valeur retraitée qu'il était auparavant impossible de calculer.

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

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

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

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

a) si la juste valeur à la date d'attribution diffère de la juste valeur établie conformément au chapitre 3870 du Manuel (la « juste valeur comptable »), le montant de la différence et les raisons qui l'expliquent;

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

Commentaire

1. Le présent commentaire s'applique aux paragraphes 3, 4 et 5 de la présente rubrique.

2. La valeur déclarée dans les colonnes (d) et (e) du tableau sommaire de la rémunération devrait tenir compte de la valeur de la rémunération que le conseil d'administration entendait attribuer (la « juste valeur à la date d'attribution »), comme il est énoncé au paragraphe 3 ci-dessous.

3. Bien que les pratiques en matière de rémunération varient, le conseil d'administration opte habituellement pour l'une ou l'autre des deux méthodes suivantes pour fixer la rémunération : il établit la valeur des titres de la société à attribuer à titre de rémunération, ou il établit la portion des parts éventuelles de la société à transférer à titre de rémunération. L'application de ces méthodes permet généralement d'obtenir la juste valeur de l'attribution.

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

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

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

6. En vertu du chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA, la société ne constate pas de charge de rémunération à la date d'attribution dans le cas d'attributions qui prévoient un règlement en espèces seulement et si le prix d'exercice n'est pas égal à la juste valeur marchande. Déclarer dans le tableau un montant qui tient compte de la juste valeur à la date d'attribution établie selon les principes décrits aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

7. La colonne (d) comprend des instruments tels que les actions incessibles, les unités d'actions incessibles, les actions fictives, les unités d'actions fictives, les unités équivalentes à des actions ordinaires ou tout instrument similaire qui ne présente pas les caractéristiques d'une option.

6) Dans la colonne (e), inclure l'augmentation de la juste valeur calculée à la date de révision du prix ou de la modification conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA si, au cours du dernier exercice visé, la société a rajusté, annulé, remplacé ou modifié de façon significative le prix d'exercice des options attribuées antérieurement à un membre de la haute direction visé.

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

7) Quantifier dans une note au tableau l'augmentation de la juste valeur des options qui ont été rajustées, annulées, remplacées ou modifiées de façon significative, le cas échéant.

8) Déclarer dans la colonne (f) la valeur de tous les montants gagnés pour services rendus au cours de l'exercice visé et qui se rapportent à des attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, ainsi que tous les gains réalisés sur les attributions en cours et les primes.

a) Si le critère de performance pertinent a été rempli au cours d'un exercice visé, y compris pour un seul exercice d'un plan qui prévoit une mesure de la performance sur plusieurs exercices, déclarer les montants gagnés pour cet exercice, même s'ils sont payables ultérieurement; il n'est pas nécessaire de les déclarer de nouveau lorsqu'ils sont payés au membre de la haute direction visé.

b) Décrire et quantifier dans une note au tableau tous les montants gagnés sur la rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, qu'ils aient été payés au cours de l'exercice, qu'ils soient payables mais différés au choix du membre de la haute direction visé ou qu'ils soient payables ultérieurement selon leurs modalités.

c) Inclure toute attribution d'espèces discrétionnaire qui n'était pas fondée sur un critère de performance préétabli communiqué au préalable au membre de la haute direction visé. Indiquer dans la colonne (f) toute attribution en vertu d'un plan de rémunération en fonction de la performance qui prévoit des conditions de performance préétablies.

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

e) Indiquer dans la colonne (f1) toute rémunération gagnée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions annuel, telle que les primes et les montants discrétionnaires. Dans la colonne (f1), inclure les primes gagnées au cours d'un seul exercice. Dans la colonne (f2), indiquer toute rémunération gagnée en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions relatif à une période supérieure à une année.

9) Dans la colonne (g), inclure les éléments rémunératoires des plans à prestations ou à cotisations déterminées, comme le coût des services, auquel s'ajoutent d'autres éléments rémunératoires, notamment les modifications touchant le plan ainsi que les gains différents de ceux estimés pour les plans à prestations déterminées et les gains réalisés au-dessus du cours du marché pour les plans à cotisations déterminées.

L'information concerne tous les plans qui prévoient le paiement de prestations de retraite. Utiliser les montants indiqués dans la colonne (e) du tableau des plans de retraite à prestations déterminées prévu à la rubrique 5 pour l'exercice visé et les montants indiqués dans colonne (c) du tableau des plans de retraite à cotisations déterminées prévu à cette même rubrique pour l'exercice visé.

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

a) Les avantages indirects, notamment les biens et les autres avantages personnels offerts au membre de la haute direction visé qui ne sont généralement pas offerts à l'ensemble des salariés, et qui s'élèvent, au total, à au moins 50 000 $ ou représentent au moins 10 % du total du salaire gagné par le membre de la haute direction visé au cours de l'exercice. Évaluer ces éléments en fonction du coût différentiel global engagé par la société et ses filiales. Décrire dans une note au tableau la méthode de calcul du coût différentiel global engagé par la société.

Énoncer dans une note au tableau le type et le montant de chaque avantage indirect dépassant 25 % du total des avantages indirects déclarés pour chaque membre de la haute direction visé. L'information fournie dans cette note ne concerne que le dernier exercice.

b) Les autres charges complémentaires de retraite telles que l'assurance maladie et l'assurance-vie.

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

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

e) Le montant de toute prime d'assurance de personne payée pendant l'exercice visé par la société ou en son nom pour un membre de la haute direction visé dans le cas où la succession de celui-ci est le bénéficiaire.

f) Le montant des dividendes ou des autres gains sur les attributions d'actions ou d'options n'ayant pas été pris en compte, le cas échéant, dans la juste valeur à la date d'attribution à indiquer dans les colonnes (d) et (e).

g) Pour tout titre de la société ou de ses filiales acheté par un membre de la haute direction visé, notamment au moyen d'un report du salaire ou des primes, avec

une décote par rapport au cours du marché à la date de l'acquisition, le coût de rémunération calculé conformément au chapitre 3870 du Manuel de l'ICCA.

h) Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché sur une rémunération différée sans exonération d'impôt, à l'exception des gains réalisés sur les plans de retraite à cotisations déterminées visés par le tableau pertinent prévu à la rubrique 5. Les gains préférentiels ou réalisés au-dessus du cours du marché s'appliquent aux plans non enregistrés et s'entendent de ceux qui sont établis à un taux supérieur à celui que la société ou ses filiales versent ordinairement sur les titres ou toute autre forme d'obligation qui présentent des caractéristiques identiques ou similaires et sont émis à des tiers.

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

i) Indiquer les attributions et les gains en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions et les gains réalisés sur les actions et options, sauf les montants visés à l'alinéa *f*, dans les colonnes du tableau qui concernent ces formes de rémunération plutôt que dans la colonne (h).

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

Commentaire

1. De manière générale, un élément n'est pas un avantage indirect s'il est entièrement et directement lié à l'exercice des fonctions d'un membre de la haute direction. Ce critère est étroit. Tout élément dont une personne a besoin pour faire son travail est entièrement et directement lié à son travail et ne constitue pas un avantage indirect, même s'il confère un certain avantage personnel.

Si la société juge qu'un élément n'est pas entièrement et directement lié à l'exercice des fonctions, elle doit déterminer s'il confère directement ou indirectement un avantage personnel au membre de la haute direction visé. Dans l'affirmative, l'élément est un avantage indirect, qu'il soit ou non lié aux activités de la société, à moins qu'il ne soit offert à tous les salariés sans distinction.

Il appartient aux sociétés de déterminer si un élément particulier est un avantage indirect. Les éléments ci-dessous sont généralement considérés comme des avantages indirects ou des avantages personnels. À noter que la liste n'est pas exhaustive :

- *une automobile, un crédit-bail automobile ou une allocation d'automobile;*
- *un avion d'affaires ou un voyage personnel aux frais de la société;*
- *des bijoux;*
- *des vêtements;*
- *des objets d'art;*
- *des services d'entretien domestique;*
- *l'adhésion à un club;*
- *des billets de théâtre;*
- *une assistance financière pour l'éducation des enfants;*
- *un stationnement;*
- *des conseils financiers ou fiscaux personnels;*
- *des services de sécurité à domicile ou pendant les voyages personnels;*
- *un remboursement d'impôts relatifs un avantage indirect ou personnel.*

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

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

3.2. Explications à fournir

Décrire et expliquer les facteurs significatifs nécessaires à la compréhension de l'information contenue dans le tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1.

Commentaire

Les facteurs significatifs visés à la rubrique 3.2 varient en fonction des circonstances de chaque attribution, mais peuvent comprendre les suivants :

- *les modalités significatives du contrat de travail ou de la convention en la matière qui lie chaque membre de la haute direction visé;*

- *toute révision du prix ou autre modification significative d'un programme d'attributions à base d'actions effectuée au cours du dernier exercice;*

- *les modalités significatives de toute attribution indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération, y compris une description générale de la formule ou du critère à appliquer pour déterminer les montants à payer, ainsi que le calendrier d'acquisition des droits; par exemple, indiquer, le cas échéant, si des dividendes seront payés sur les actions, le taux de dividende et si ce taux est préférentiel.*

3.3. Monnaies

Présenter les montants dans la monnaie utilisée dans les états financiers. Si la rémunération a été payée à un membre de la haute direction visé dans une autre monnaie que la monnaie de présentation, indiquer laquelle dans une note et préciser le taux ainsi que la méthode de conversion de la rémunération dans la monnaie de présentation.

3.4. Dirigeants agissant aussi comme administrateurs

Si un membre de la haute direction visé est aussi administrateur et touche une rémunération pour les services rendus en cette qualité, déclarer cette rémunération dans le tableau sommaire de la rémunération et indiquer dans une note les montants qui se rapportent aux fonctions d'administrateur. Ne pas présenter l'information prévue à la rubrique 7 pour ce membre de la haute direction visé.

Rubrique 4 Attributions en vertu d'un plan incitatif

4.1. Attributions d'options et d'actions en cours

1) Déclarer dans ce tableau pour chaque membre de la haute direction visé toutes les attributions en cours à la fin du dernier exercice, notamment celles attribuées avant le dernier exercice. Dans chaque cas, indiquer les attributions transférées autrement qu'à la juste valeur marchande.

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

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

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

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

5) Déclarer dans la colonne (e) la valeur globale des options dans le cours qui sont détenues mais non exercées à la fin de l'exercice. Faire le calcul en fonction de la différence entre la valeur marchande des titres sous-jacents à la fin de l'exercice et le prix d'exercice ou de base de l'option.

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

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

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

indiquer un montant représentatif établi en fonction de la performance de l'exercice précédent.

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

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

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

2) Déclarer dans la colonne (b) la valeur globale réalisée à l'exercice d'options ou au transfert d'attributions à titre onéreux. Calculer la valeur réalisée à indiquer dans cette colonne en établissant la différence entre la valeur marchande des titres sous-jacents à l'exercice et le prix d'exercice ou de base des options. Ne tenir compte de la valeur d'aucun paiement connexe ou contrepartie que la société a versé ou doit verser au membre de la haute direction visé ou pour son compte.

3) Déclarer dans la colonne (c) la valeur globale réalisée à l'acquisition des droits aux actions ou au transfert d'attributions à titre onéreux. Calculer la valeur réalisée à indiquer dans cette colonne en multipliant le nombre d'actions ou d'unités par la valeur marchande des actions sous-jacentes à la date d'acquisition des droits. Indiquer dans une note tout montant réalisé à l'exercice ou à l'acquisition des droits mais dont le paiement a été reporté, ainsi que les conditions du report.

4.3. Explications à fournir

Décrire et expliquer les modalités significatives de toutes les attributions en vertu d'un plan, y compris en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions, qui ont été émises ou exercées ou dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ou qui sont en

cours à la fin de l'exercice, si elles n'ont pas été présentées en vertu de la rubrique 3.2. L'information sur différentes attributions peut être regroupée s'il n'est pas nécessaire d'indiquer séparément leurs modalités significatives.

Commentaire

Les éléments visés à la rubrique 4.3 varient selon chaque plan mais peuvent notamment comprendre les suivants :

- *le nombre de titres sous-jacents à chaque attribution ou reçus à l'acquisition des droits ou à l'exercice;*

- *une description générale des formules ou des critères à appliquer pour déterminer les montants à payer;*

- *les prix d'exercice et les dates d'expiration;*

- *les taux de dividende sur les attributions d'actions;*

- *le fait que les droits aux attributions sont acquis ou non;*

- *les conditions de performance ou autres conditions significatives;*

- *l'information sur les paiements estimatifs futurs, soit les seuils, les cibles et les plafonds, pour les attributions en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions;*

- *le cours de clôture à la date d'attribution, lorsque le prix d'exercice ou de base est inférieur au cours de clôture du titre sous-jacent à la date d'attribution.*

Rubrique 5 Prestations en vertu d'un plan de retraite

5.1. Plans à prestations déterminées

1) Remplir ce tableau pour tous les plans qui prévoient des paiements ou des prestations à la retraite, à l'exclusion des plans à cotisations déterminées. Pour le calcul des valeurs déclarées dans ce tableau, utiliser les mêmes hypothèses et estimations que celles ayant servi à établir les états financiers selon les PCGR de l'émetteur.

Nom **(a)**	**Années de service (nbre)** **(b)**	**Prestations annuelles payables ($)** **(c)**		**Obligation au titre des prestations constituées au début de l'exercice ($)** **(d)**	**Variation attribuable à des éléments rémunératoires ($)** **(e)**	**Variation attribuable à des éléments non rémunératoires ($)** **(f)**	**Obligation au titre des prestations constituées à la fin de l'exercice ($)** **(g)**
		À la fin de l'exercice **(c1)**	**À 65 ans** **(c2)**				
Chef de la direction							
Chef des finances							
A							
B							
C							

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

3) Déclarer dans la colonne (b) le nombre d'années de service du membre de la haute direction visé en vertu du plan. Si les années de service d'un membre de la haute direction visé en vertu d'un plan donné diffèrent du nombre réel de ses années de service auprès de la société, indiquer dans une note la différence et toute augmentation des prestations qui en résulte, notamment le nombre d'années supplémentaires attribuées.

4) Dans la colonne (c), déclarer les prestations annuelles payables à compter de 65 ans dans la colonne (c2) et à la fin du dernier exercice dans la colonne (c1) en fonction du nombre d'années de service et des gains ouvrant droit à pension à la fin du dernier exercice.

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

6) Déclarer dans la colonne (e) la variation de l'obligation au titre des prestations constituées au cours du dernier exercice attribuable à des éléments rémunératoires, comme le coût des services, déduction faite des cotisations salariales,

auquel s'ajoutent les modifications touchant le plan et les différences entre les gains réels et estimatifs, ainsi que toute autre modification ayant un effet rétroactif.

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

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

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

5.2. Plans à cotisations déterminées

1) Remplir ce tableau pour tous les plans qui prévoient des paiements ou des prestations à la retraite, à l'exclusion des plans à prestations déterminées. Pour le calcul des valeurs déclarées dans ce tableau, utiliser les mêmes hypothèses et méthodes que celles ayant servi à établir les états financiers selon les PCGR de l'émetteur.

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

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

3) Déclarer dans la colonne (d) le montant non rémunératoire, y compris les cotisations salariales et les revenus de placement réguliers des cotisations d'employeur et des cotisations salariales. Les revenus de placement réguliers s'entendent de tous les revenus de placement des plans à cotisations déterminées qui sont enregistrés et des gains des autres plans à cotisations déterminées qui ne sont pas des gains préférentiels ni réalisés au-dessus du cours du marché.

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

5.3. Explications à fournir

Pour chaque plan de retraite auquel participe le membre de la haute direction visé, décrire et expliquer tout facteur significatif nécessaire à la compréhension de l'information présentée dans le tableau des plans à prestations déterminées et celui des plans à cotisations déterminées prévus respectivement aux rubriques 5.1 et 5.2.

Commentaire

Les facteurs significatifs présentés dans les explications fournies en vertu de la rubrique 5.3 varient mais peuvent notamment comprendre les suivants :

- *les modalités significatives des paiements et des prestations en vertu du plan, y compris les paiements à l'âge normal de la retraite et en cas de retraite anticipée, la formule de calcul des prestations et des cotisations, le calcul des intérêts crédités en vertu du plan à cotisations déterminées et les critères d'admissibilité;*

- *les dispositions relatives à la retraite anticipée, le cas échéant, notamment le nom du membre de la haute direction visé et le plan, la formule de calcul des paiements et des prestations en cas de retraite anticipée et les critères d'admissibilité; la retraite anticipée est prise avant à l'âge normal de la retraite défini par le plan ou autrement prévu en vertu du plan;*

- *les éléments de la rémunération, par exemple le salaire ou les primes, inclus dans la formule de calcul des paiements et des prestations, en indiquant chaque élément séparément si cette information est fournie;*

- *les politiques de la société, notamment sur l'attribution d'années de service supplémentaires, en indiquant les personnes qu'elles concernent et les raisons pour lesquelles elles sont jugées appropriées.*

5.4. Plans de rémunération différée

Décrire les modalités significatives de tout plan de rémunération différée pour chaque membre de la haute direction visé. Présenter notamment les éléments suivants :

a) les types de rémunération pouvant être différée et les limitations éventuelles au report, en pourcentage de la rémunération ou autrement;

b) les modalités significatives des paiements, retraits et autres distributions;

c) les mesures utilisées pour calculer les intérêts et les autres gains, les modalités de modification de ces mesures, soit la manière et le moment, et l'indication que ces mesures ont été choisies par le membre de la haute direction visé ou par la société; quantifier les mesures si possible.

Rubrique 6 Prestations de cessation des fonctions et pour changement de contrôle

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

1) Pour chaque contrat, convention, plan ou mécanisme qui prévoit des paiements en faveur d'un membre de la haute direction visé en cas de cessation des fonctions, volontaire ou non, ou de congédiement déguisé, de démission, de départ à la retraite, de changement des responsabilités d'un membre de la haute direction visé ou de changement de contrôle de la société, décrire et, le cas échéant, quantifier les éléments suivants :

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

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

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

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

e) tout autre facteur significatif concernant chaque contrat, convention, plan ou mécanisme écrit.

2) Déclarer les paiements et prestations annuels estimatifs même si les montants qui pourraient être payés dans des circonstances données en vertu des divers plans et mécanismes ne sont pas connus, en supposant que l'évènement déclencheur a eu lieu le dernier jour ouvrable du dernier exercice de la société. Pour évaluer les attributions à base d'actions, utiliser le cours de clôture de l'action de la société à cette date.

En cas d'incertitude concernant le versement ou le montant des paiements ou des prestations, fournir une estimation raisonnable, ou une fourchette estimative raisonnable, et indiquer les hypothèses significatives sous-jacentes.

3) Il est possible d'exclure les avantages indirects et autres avantages personnels si le montant global de cette rémunération est inférieur à 50 000 $. Les indiquer, conformément à l'alinéa *a* du paragraphe 10 de la rubrique 3.1.

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

5) Il n'est pas nécessaire de fournir d'information sur des scénarios possibles de cessation d'emploi pour les membres de la haute direction visés dont les fonctions ont pris fin au cours du dernier exercice. N'indiquer que les conséquences de la cessation des fonctions.

Commentaires

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

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

Rubrique 7 Rémunération des administrateurs

7.1. Tableau de la rémunération des administrateurs

1) Indiquer dans ce tableau tous les éléments de la rémunération versée aux administrateurs au cours du dernier exercice de la société.

Nom	Honoraires ($)	Attributions d'actions ($)	Attributions d'options ($)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à	Valeur du plan de retraite	Autre rémunération ($)	Total ($)

(a)	(b)	(c)	(d)	base d'actions ($) (e)	(f)	(g)	(h)
A							
B							
C							
D							
E							

2) Déclarer toutes les formes de rémunération.

3) Remplir ce tableau en suivant pour chaque colonne les instructions se rapportant aux colonnes correspondantes du tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1, en se conformant aux obligations prévues à la rubrique 3, qui sont complétées par le commentaire s'y rapportant, sauf pour les éléments suivants :

a) Dans la colonne (a), ne pas inclure les administrateurs qui sont aussi des membres de la haute direction visés si leur rémunération comme administrateurs est déclarée intégralement dans le tableau sommaire de la rémunération et en vertu d'autres rubriques de la présente annexe. Si un membre de la haute direction visé est aussi administrateur et qu'il touche une rémunération pour les services rendus en cette qualité, tenir compte de la rémunération de cet administrateur dans le tableau sommaire de la rémunération prévu à la rubrique 3.1 et indiquer dans une note au tableau que l'information pertinente est présentée sous la rubrique 3.4.

b) Dans la colonne (b), déclarer tous les honoraires des administrateurs versés en espèces, notamment la provision sur honoraires annuels, les honoraires pour participation à un comité, pour présidence de comité ou du conseil et les jetons de présence.

c) Dans la colonne (g), déclarer la rémunération versée en vertu de tout autre mécanisme selon lequel la société a rémunéré directement ou indirectement l'administrateur pour les services qu'il lui a rendus à quelque titre que ce soit. Dans une note au tableau, déclarer ces montants et décrire la nature des services s'y rapportant.

d) Dans la colonne (g), déclarer les programmes en vertu desquels la société fait des dons à des organisations caritatives au nom des administrateurs, payables immédiatement ou à un moment déterminé, comme le départ à la retraite ou le décès. Indiquer dans une note au tableau le montant total payable en vertu de chaque programme.

7.2. Explications à fournir

Décrire et expliquer tout facteur significatif nécessaire à la compréhension de l'information fournie en vertu de la rubrique 7.1.

Commentaire

Les facteurs significatifs présentés dans les explications fournies en vertu de la rubrique 7.2 varient mais peuvent notamment comprendre les suivants :

- *l'information relative à chaque administrateur ayant agi en cette qualité durant tout ou partie du dernier exercice;*

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

- *tout mécanisme de rémunération différent des mécanismes de rémunération standards; indiquer notamment le nom de l'administrateur et une description des modalités du mécanisme;*

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

7.3. Attributions d'actions, attributions d'options et rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions

Donner sur les administrateurs la même information que celle qui est prévue à la rubrique 4 pour les membres de la haute direction visés.

Rubrique 8 Sociétés inscrites aux États-Unis

8.1. Sociétés inscrites aux États-Unis

1) Sous réserve du paragraphe 2, un émetteur inscrit auprès de la SEC peut remplir les obligations prévues par la présente annexe en fournissant l'information prescrite par la rubrique 402 « *Executive compensation* » du *Regulation S-K* établi en vertu de la *Loi* de 1934.

2) Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux *foreign private issuers* qui remplissent les obligations prévues à la rubrique 402 du *Regulation S-K* en fournissant l'information prescrite par les rubriques 6.B, *Compensation* et 6.E.2, *Share Ownership* du formulaire 20-F de la *Loi* de 1934. »

Rubrique 9 Date d'entrée en vigueur et abrogation

9.1 Date d'entrée en vigueur

Cette annexe, telle que modifiée et remplacée, entre en vigueur le **[31 décembre 2008]** et s'applique aux sociétés dont les exercices se terminent le **[31 décembre 2008]** ou après cette date.

9.2 Abrogation

L'Annexe 51-102F6 *Déclaration de la rémunération de la haute direction*, qui est entrée en vigueur le 30 mars 2004, est abrogée le **[30 décembre 2008]**.

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

1. La Norme canadienne 51-102 sur les *obligations d'information continue* est modifiée par l'insertion, après l'article 11.5, de l'article suivant :

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

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

2. Le présent projet de modifications entre en vigueur le ■.

PROJET DE MODIFICATIONS MODIFIANT L'ANNEXE 51-102A5
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS
DE LA NORME CANADIENNE 51-102 SUR LES *OBLIGATIONS D'INFORMATION CONTINUE*

1. L'Annexe 51-102A5 de cette règle est modifiée par l'addition, à la fin de l'alinéa *c* de la partie 1, de la phrase suivante :

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

2. Le présent projet de modifications entre en vigueur le ■.