

**INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA LOS ACCIONISTAS**

# **Anuncio de la Junta General Anual de los Accionistas**

**y**

## **Circular de Información**

**8 de Marzo 2013**



**[www.methanex.com](http://www.methanex.com)**

## TABLA DE CONTENIDO

	<u>página</u>
<b>INVITACION A LOS ACCIONISTA.....</b>	i
<b>ANUNCIO DE LA JUNTA GENERAL ANUAL DE LOS ACCIONISTAS.....</b>	ii
<b>CIRCULAR DE INFORMACION .....</b>	1
<b>PARTE I VOTACION .....</b>	1
<b>PARTE II AGENDA DE LA REUNION .....</b>	4
RECIBIR LOS ESTADOS FINANCIEROS .....	4
ELECCION DE DIRECTORES .....	4
REELECCION Y REMUNERACIONES DE LOS AUDITORES .....	11
PROPOSICION DE VOTO SOBRE EL ENFOQUE DE INDEMNAZIÓN A LOS EJECUTIVOS .....	12
PARTICIPACIÓN DE CIERTAS PERSONAS SOBRE ASUNTOS QUE SE DEBE TOMAR ACCION .....	12
PARTICIPACIÓN DE PERSONAS INFORMADAS EN TRANSACCIONES MATERIALES .....	12
<b>PARTE III GOBIERNO CORPORATIVO.....</b>	13
<b>PARTE IV COMPENSACIONES.....</b>	22
REMUNERACION DE LOS DIRECTORES .....	22
DISCUSION Y ANALISIS DE LAS REMUNERACIONES DE LOS EJECUTIVOS .....	29
DECLARACION SOBRE COMPENSACION A LOS EJECUTIVOS .....	44
ENDEUDAMIENTO DE DIRECTORES Y EJECUTIVOS .....	49
COBERTURA DE DE SEGURO PARA DIRECTORES Y EJECUTIVOS .....	50
<b>PARTE V OTRA INFORMACION .....</b>	51
ACCIONES AUTORIZADAS PARA SER EMITIDAS BAJO PLANES DE COMPENSACION EN ACCIONES .....	Error! Bookmark not defined.
PROPUESTAS DE LOS ACCIONISTAS .....	54
INFORMACION ADICIONAL .....	55
APROBACION DE LOS DIRECTORES .....	55
<b>ANEXO A .....</b>	A-1
PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE METHANEX .....	A-1

**Methanex  
Corporation**

1800 Waterfront Centre  
200 Burrard Street  
Vancouver, British Columbia  
Canada V6C 3M1

Telephone: 604 661 2600  
Facsimile: 604 661 2602  
[www.methanex.com](http://www.methanex.com)



8 de Marzo 2013

### **INVITACION A LOS ACCIONISTAS**

En nombre del Directorio de Methanex Corporation, quisiera invitarlos a nuestra Reunión General Anual de Accionistas. La reunión se celebrará en Vancouver Convention Centre en East Building in Vancouver, Columbia Británica el Jueves, 25 de abril 2013 a las 11:00 am.

Como nuevo Presidente y Gerente General, esta será mi primera oportunidad de hablar con los accionistas en la Junta General de Accionistas y estoy muy contento de compartir con ustedes nuestra estrategia para el futuro y revisar nuestro desempeño 2012. El hecho de asistir a la reunión también les ofrece a ustedes una excelente oportunidad para conocer a los directores de la Compañía y a la alta gerencia y plantearles cualquier duda que puedan tener.

Esperamos que usted asista a la Junta General de Accionistas y esperamos verlo allí. Si usted no puede asistir, la reunión también quedará grabada en vivo en webcast en la sección de Relaciones con los Inversionistas en nuestro sitio website: [www.methanex.com](http://www.methanex.com).

Atentamente,

John Floren  
Presidente y Gerente General

# METHANEX CORPORATION

## ANUNCIO DE LA JUNTA GENERAL ANUAL DE LOS ACCIONISTAS

La Junta General Anual (la “Junta”) de los accionistas de Methanex Corporation (la “Compañía”) tendrá lugar en el siguiente horario y lugar:

**FECHA:** Jueves, 25 de Abril 2013  
**HORA:** 11:00 a.m. (Pacific Time)  
**LUGAR:** Meeting Rooms 1 to 3 (Parkview Terrace)  
Vancouver Convention Centre - East Building  
999 Canada Place  
Vancouver, British Columbia

La Junta se celebrará con los siguientes propósitos:

1. para recibir los Estados Financieros Consolidados para el año financiero terminado al 31 de Diciembre, 2012 y el Informe de los Auditores sobre tales estados financieros;
2. para elegir a los directores;
3. para reelegir a los auditores y para autorizar al Directorio fijar las remuneraciones de los;
4. para considerar y aprobar, en carácter consultivo, una resolución para aceptar el enfoque de la Compañía sobre la compensación de los ejecutivos que se describe en la Circular de Información que se acompaña; y
5. para tratar cualquier otro tema que pueda apropiadamente ser presentado ante esta Junta.

**Si usted posee acciones ordinarias de la Compañía y no espera asistir a la Junta en persona, por favor complete el formulario de poder adjunto y, envíelo por fax al (416) 368 2502 o bien gratis en North América al 1 866 781 3111 o hágala llegar a Canadian Stock Transfer Company Inc. (el Agente Administrativo de CIBC Mellon Trust Company) usando el sobre adjunto con este material. Los poderes deben ser recibidos a más tardar 48 horas (excluyendo sábados, domingos y días festivos) antes de la fecha fijada para el inicio de la Junta o del aplazamiento de la misma.**

FECHADO en la Ciudad de Vancouver, en la Provincia de British Columbia, este día 8 de Marzo, 2013.

POR ORDEN DEL DIRECTORIO



RANDY MILNER  
Vice Presidente Senior, Abogado General y  
Secretario Corporativo

# METHANEX CORPORATION

## CIRCULAR DE INFORMACION

La información contenida en esta Circular de Información es otorgada el 8 de Marzo 2013 salvo que se indique lo contrario.

### PARTE I VOTACIONES

#### **Solicitud de poderes**

**Esta Circular de Información es proporcionada en relación con la solicitud de poderes por o en nombre de la administración y el Directorio (el "Directorio") de Methanex Corporation (la "Compañía") para ser usada en la Junta General Anual (la "Junta"), de los accionistas de la Compañía que se celebrará en la hora y el lugar (incluyendo cualquier aplazamiento de la misma) y para los fines descritos en el Aviso de la Junta General Anual de Accionistas adjunto.**

Se prevé que esta Circular Informativa y el formulario de poder adjunto serán enviados por correo en o alrededor del 22 de marzo de 2013 a los titulares de acciones ordinarias de la Compañía ("Acciones Ordinarias").

#### **¿Que materias serán votadas en la Junta?**

Los accionistas votaran sobre los asuntos que se describen en el Aviso de la Junta General Anual de Accionistas adjunto. **El aviso incluye todos los asuntos que deben ser presentados en la Junta que están actualmente en conocimiento de la administración.** Una mayoría simple (es decir, más del 50%) de los votos emitidos, en persona o por poder, constituirá la aprobación de estos asuntos, con excepción de la elección de directores y el nombramiento de auditores.

#### **¿Quién tiene derecho a voto?**

Sólo los titulares registrados de Acciones Ordinarias ("Accionistas Registrados") el 11 de marzo de 2013 (la "Fecha de Registro") tienen derecho a voto en la Junta o en cualquier aplazamiento de la misma. Cada Accionista Registrado tiene derecho a un voto por cada Acción Ordinaria que se posea al cierre del periodo en la Fecha de Registro. Al 8 de Marzo 2013, había 94.702.644 Acciones Ordinarias en circulación. A dicha fecha, de acuerdo al conocimiento de los directores y altos ejecutivos de la Compañía, la única persona que es dueña beneficiariamente, directa o indirectamente, o ejerce control o dirección sobre Acciones Ordinarias que tienen más del 10% de derecho a voto de la Compañía fue Wellington Management Company, LLP. En base a la información presentada por ellos el 14 de febrero de 2013, Wellington Management Company, LLP es propietario beneficiario y ejerce el control o la dirección sobre 11.817.232 Acciones Ordinarias, que representan aproximadamente el 9,6% de los derechos a voto inherentes de las acciones con derecho a voto de la Compañía.

#### **¿Puedo votar por Acciones Ordinarias que he adquirido después de la Fecha de Registro (11 de marzo de 2013)?**

No. Solo Acciones Ordinarias que están en manos de un accionista a la Fecha de Registro tienen derecho a voto en la Junta.

#### **¿Cómo puedo votar?**

Si usted es un Accionista Registrado, hay dos maneras en que usted puede votar por sus acciones. Usted puede votar por poder, o en persona en la Junta.

#### **Votación por poder**

Si usted no va a asistir a la Junta, puede hacer que su voto sea considerado nombrando a alguien que asista a la Junta como su representante. En el poder, usted puede instruir a su representante de que manera usted desea que sus acciones sean votadas o dejar que su representante decida por usted. Usted puede revocar su poder si decide asistir a la Junta y desea votar sus acciones en persona (vea "¿Cómo puedo revocar un poder" en la página 3).

## **Votación en persona**

Los Accionistas Registrados que asistirán a la Junta y desean votar en persona, no deben completar el formulario de otorgamiento de poder. Su voto será tomado en consideración y contado en la Junta. Por favor regístrese con el agente de transferencia, CIBC Mellon Trust Company, al llegar a la Junta.

### **¿Qué pasa si yo no soy un Accionista Registrado?**

Muchos accionistas son “accionistas no-registrados.” Los accionistas no-registrados son aquellos cuyas acciones están registradas a nombre de un intermediario (como un banco, compañía fiduciaria, corredor de valores, fideicomisario o custodio). A menos que usted haya informado previamente a su intermediario que usted no desea recibir el material relativo a la Junta, usted debe recibir o haber recibido ya de su intermediario, ya sea una solicitud de instrucciones de voto o un formulario de representación.

Los intermediarios tienen sus propios procedimientos de correo y proporcionan sus propias instrucciones. Estos procedimientos pueden permitir que sus instrucciones de voto sean dadas por teléfono, Internet, correo o por fax. Usted debe seguir cuidadosamente las órdenes y las instrucciones recibidas de su intermediario para asegurar que sus Acciones Ordinarias sean votadas en la Junta.

Si desea votar en persona en la Junta usted debe seguir el procedimiento previsto en las directrices e instrucciones proporcionadas por o en nombre de su intermediario. Usted no tendrá que completar ningún formulario de poder para votar ya que su voto será considerado en la Junta. Por favor regístrese con el agente de transferencia, CIBC Mellon Trust Company, al llegar a la reunión.

### **¿Qué es un poder?**

Un poder es un documento que autoriza a alguien para asistir a la Junta y emitir su voto por usted. Los Accionistas Registrados pueden utilizar el formulario del poder adjunto, o cualquier otro formulario de poder válido, para nombrar a un representante. El formulario de poder adjunto autoriza al representante a votar y actuar por usted en la Junta, incluida la continuación después de cualquier aplazamiento de la Junta.

Si usted es un Accionista Registrado y completa el formulario de poder adjunto, sus acciones se votarán de acuerdo con sus instrucciones. Si usted no marca ninguna casilla, su representante puede votar sus acciones a su discreción. Véase “¿Cómo van a ser votadas mis acciones, si doy mi poder?” mas abajo.

### **¿Cómo nombrar a un representante?**

Su representante es la persona que usted designa y nombra en el formulario de poder para emitir sus votos por usted. **Usted puede elegir cualquier persona que desea que sea su representante. Su representante no tiene que ser accionista. Simplemente complete el nombre de la persona en el espacio en blanco previsto en el formulario de poder adjunto o complete cualquier otro formulario de poder válido y entréguelo a Canadian Stock Transfer Company Inc. (el Agente Administrativo de CIBC Mellon Trust Company), dentro de los plazos especificados a continuación para la recepción de poderes.**

Si deja el espacio del formulario de poder en blanco, ya sea Thomas Hamilton o John Floren, quienes son nombrados en el formulario, están nominados para actuar como su representante. El Sr. Hamilton es el Presidente del Directorio y el Sr. Floren es el Presidente y Gerente General de la Compañía.

Para que el poder sea válido, debe ser completado, fechado y firmado por el titular de las Acciones Ordinarias (o el abogado del titular autorizado por escrito) y luego entregado al agente de transferencia de la Compañía, CIBC Mellon Trust Company, en el sobre adjunto o por fax al (1 416) 368 2502 o llamando gratis en América del Norte al 1 866 781 3111 y recibido a más tardar 48 horas (excluyendo sábados, domingos y días festivos) antes de la Junta o algún aplazamiento de la misma.

### **¿Cómo van a ser votadas mis acciones si doy mi poder?**

Si usted ha completado, firmado y entregado su poder adecuadamente, entonces su representante puede votar sus acciones por usted en la Junta. Si usted ha especificado en el formulario de poder, como desea votar en un tema en particular (marcando A FAVOR, EN CONTRA O ABSTENCION), entonces su representante debe votar sus acciones en consecuencia.

**Si no ha especificado cómo votar sobre un tema en particular, su representante puede votar sus acciones como le parezca conveniente. Sin embargo, si usted no ha especificado cómo votar sobre un tema en particular el Sr. Hamilton o el Sr. Floren han sido designados como su representante, sus acciones serán votadas a favor de todas las resoluciones propuestas por la administración. Para obtener más información sobre estas cuestiones, véase la Parte II "TEMAS DE LA JUNTA." El formulario adjunto de poder confiere facultades discrecionales al**

**representante que usted nombre con respecto a las modificaciones o las variaciones de los asuntos señalados en el Anuncio de la Junta General Anual de los Accionistas que se adjunta y otros asuntos que pueden ser tratados en la Junta. Si cualquiera de tales modificaciones o variaciones, son propuestos sobre los temas descritos en el Anuncio, o en el caso de cualquier otro asunto adecuadamente considerado en la Junta, su representante podrá votar sus acciones en la forma que estime más conveniente.**

#### **¿Cómo puedo revocar un poder?**

Solo los Accionistas Registrados tienen el derecho de revocar un poder. Los Accionistas No-Registrados, que deseen cambiar sus instrucciones de votación deben, con la suficiente antelación a la fecha de la Junta, coordinar para que sus intermediarios cambien su voto y, si es necesario revocar sus poderes.

Si usted es un Accionista Registrado y desea revocar su poder después de haberlo entregado, usted lo puede hacer en cualquier momento antes de que dicho poder sea utilizado. Usted o su abogado autorizado puede revocar un poder (i) expresando claramente por escrito que desea revocar su poder y entregando esta revocación por correo al Departamento de Poderes, Canadian Stock Transfer Company Inc., P.O. Box 721, Agincourt, ON M1S 0A1, Canadá o por fax al 1 416 368 2502 o llamada gratuita en América del Norte al 1 866 781 3111, o por correo al domicilio de la Compañía, Suite 1800, 200 Burrard Street, Vancouver, BC V6C 3M1, Canadá, a la atención del: Secretario Corporativo, o a la Compañía por fax al (604) 661 2602, en cualquier momento hasta el último día hábil anterior al día de la Junta o de la suspensión de la misma o (ii) en cualquier otra forma permitida por ley. Las revocaciones también pueden ser entregadas por mano al Presidente de la Junta el mismo día de la Junta o de cualquier suspensión de la misma. Dicha revocación tendrá efecto sólo respecto de aquellas materias sobre las que la votación no ha sido emitida en conformidad con la autorización conferida por el poder. Si usted revoca su poder y no lo sustituye por otro en la forma descrita en "¿Cómo nombrar a un Representante?" más arriba, usted podrá votar sus acciones en persona en la Junta.

#### **¿Quién paga por este requerimiento de poderes?**

El costo de este requerimiento de poderes es pagado por la Compañía. Se espera que este requerimiento se efectúe principalmente por correo, pero estos poderes también pueden ser solicitados personalmente o por teléfono u otros medios de comunicación por los directores y empleados regulares de la Compañía sin una compensación especial. Además, la Compañía puede retener los servicios de los agentes para solicitar los poderes a nombre de la administración. En este caso, la Compañía compensará a cualquiera de esos agentes por tales servicios, incluyendo el reembolso de gastos razonables, y los indemnizará en relación con determinadas obligaciones que pueden ser incurridas por ellos en el desempeño de sus servicios. La Compañía también puede reembolsar a los corredores, agentes u otras personas que poseen Acciones Ordinarias en sus nombres, o a nombre de los candidatos, los gastos razonables en el envío de sus poderes y material de poderes a los propietarios y en la obtención de sus poderes.

#### **¿Quién cuenta los votos?**

El agente de transferencia de la Compañía, CIBC Mellon Trust Company, cuenta y tabula los poderes. Esto se hace independiente de la Compañía para preservar la confidencialidad en el proceso de votación. Los poderes son referidos a la Compañía sólo en los casos en que claramente un accionista tiene la intención de comunicarse con la administración o cuando es necesario hacerlo para cumplir con los requisitos de la legislación aplicable.

#### **¿Cómo puedo contactar al agente de transferencia?**

Si usted tiene alguna pregunta, usted puede contactar al secretario principal y agente de transferencia de la Compañía, CIBC Mellon Trust Company, a través de su Agente Administrativo, Canadian Stock Transfer Company Inc., de la siguiente manera:

Email: [inquiries@canstockta.com](mailto:inquiries@canstockta.com)  
Teléfono gratis: 1 800 387 0825  
Teléfono: 1 416 682 3860  
Dirección postal: Canadian Stock Transfer Company Inc.  
PO Box 700  
Station B  
Montreal, Quebec H3B 3K3

El co-secretario y co-agente de transferencia de la Compañía en los Estados Unidos es American Stock Transfer & Trust Company LLC; sin embargo todas las consultas de los accionistas deben dirigirse a CIBC Mellon Trust Company.

## PARTE II AGENDA DE LA JUNTA

### RECIBIR LOS ESTADOS FINANCIEROS

Los estados financieros consolidados de la Compañía para el año terminado al 31 de diciembre de 2012 serán recibidos por los accionistas de la Compañía en la Junta General Anual, que han sido enviados por correo a los Accionistas Registrados según lo dispuesto por el *Canada Business Corporations Act* ("CBCA") y a los accionistas no-registrados que han solicitado tales estados financieros.

### ELECCION DE DIRECTORES

Los directores de la Compañía son elegidos cada año en la Junta General Anual de la Compañía y mantienen su mandato hasta el cierre de la próxima Junta General Anual, o hasta que sus sucesores sean elegidos o designados de conformidad con la legislación aplicable. La Compañía tiene una política de votación por mayoría para la elección de directores que se describe en la página 19. Los artículos de incorporación de la Compañía prevén que la Compañía debe tener un mínimo de 3 y un máximo de 15 directores. Los artículos de incorporación de la Compañía señalan que, cuando los estatutos de la Compañía proveen un número mínimo y máximo de directores, el número de directores dentro del rango puede ser determinado de vez en cuando por resolución de la Junta de Directores. El Directorio, sobre una base anual, considera el tamaño del Directorio. El 8 de marzo de 2013, los directores determinaron que el Directorio estará compuesto de 11 directores, dicho tamaño es consistente con un proceso de toma de decisiones efectivo.

El Comité de Gobierno Corporativo recomienda al Directorio a los candidatos para la elección de directores por medio del proceso que se describe en la página 18, bajo el título "Nombramiento de Directores y Proceso de Nominación". Las personas que figuran a continuación se proponen para ser nominadas para la elección en la Junta. Las personas nombradas como representantes en el poder que se adjunta, si no se dice expresamente otra cosa, votarán las Acciones Ordinarias por las cuales han sido nombrados representantes a favor de elegir aquellas personas que figuran a continuación como candidatos a directores.

La siguiente tabla contiene los nombres, edades y lugares de residencia de todas las personas que van a ser designados para la elección de directores en conjunto con otra información pertinente, incluyendo el número y valor de mercado de las Acciones Ordinarias<sup>(1)</sup>, Unidades de Acciones Diferidas ("DSUs")<sup>(2)</sup> y Unidades de Acciones Restringidos ("RSUs")<sup>(3)</sup> poseídas por cada una de ellos a la fecha de la presente Circular de Información. En el caso del Sr. Aitken, quién se retiró como Presidente y Gerente General de la Compañía el 31 de diciembre 2012 y el Sr. Floren, que fue nombrado Presidente y CEO el 1 de enero de 2013, el cuadro también incluye el número de Unidades de Acciones de Rendimiento ("PSUs") de las que ellos son titulares. La información relativa a las opciones de acciones<sup>(5)</sup> del Sr. Aitken y Sr. Floren y de otros valores se puede encontrar en la tabla de la página 45, "Premios Basados en Opciones y Premios Basados en Acciones". El cuadro siguiente también establece si un candidato es independiente o no independiente. Vea la página 15 para obtener información sobre cómo se determina la independencia de un director. Todos los montos son expresados en dólares Canadienses.

	<b>BRUCE AITKEN</b> Edad: 58 Vancouver, BC, Canada Director desde: Julio 2004 <b>No Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité de Políticas Públicas - Comité de Conducta Responsable	<p>El Sr. Aitken es director corporativo. El fue Presidente y Gerente General de la Compañía desde mayo 2004 hasta su retiro en diciembre 2012. Antes de esa fecha el Sr. Aitken fue Presidente y Director de Operaciones de la Compañía desde Septiembre 2003 y antes de esa fecha fue Vicepresidente Senior de Asia Pacific de la Compañía (basado en Nueva Zelanda). El también tuvo el cargo de Vicepresidente de Desarrollo Corporativo (basado en Vancouver). El ha sido empleado de la Compañía y otras Compañías de metanol por cerca de 22 años. Antes de unirse a la Compañía, el Sr. Aitken trabajó en varios cargos ejecutivos para Fletcher Challenge Ltd. in New Zealand.</p> <p>El Sr. Aitken tiene un Bachelor en Comercio de la Universidad Auckland y es miembro del Institute of Chartered Accountants de Nueva Zelanda, ACA (Associate Chartered Accountant).</p>
---	--	---

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio	8 de 8	8 de 8	100%	Enerkem Inc. (desde 2010)

#### Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs, RSUs y PSUs <sup>(3)(4)(5)</sup> (#)	Total de PSUs (50% del saldo), Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y PSUs <sup>(7)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup> Si
138,289	387,681	428,069	14,639,960	200,000	Si

	<b>HOWARD BALLOCH</b> Edad: 61 Beijing, China Director desde: Diciembre 2004 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo - Comité de Políticas Públicas (Presidente)	El Sr. Balloch es un director corporativo e inversionista privado residente en Beijing, China. Desde Enero 2011 a marzo 2013, él fue Presidente de Canaccord Genuity Asia Limited que es un banco mercantil de inversión privado que se especializa en China y otras firmas internacionales activas en el mercado Chino. Antes de esta fecha Sr. Balloch fue Presidente de The Balloch Group desde 2001 hasta Enero 2011 cuando fue adquirida por Canaccord Financial Inc. Con anterioridad a estas fechas, desde 1996 hasta el 2001, el Sr. Balloch fue el Embajador Canadiense en la República de China. El Sr. Balloch tiene un Bachelor en Artes (Honores) en Ciencias Políticas y Económicas y un Master en Relaciones Internacionales ambos de la Universidad McGill, Montreal.

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité Políticas Públicas (Presidente) Comité de Cuidado Responsable	8 de 8 2 de 2 3 de 3	13 de 13	100%	BeiKai Capital (privado) (desde 2011) Ivanhoe Energy Inc. (desde 2002)

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(7)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
1,700	41,144	42,844	1,465,265	200,000	Si

	<b>PHILLIP COOK</b> Edad: 66 Austin, Texas, USA Director desde: Mayo 2006 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité de Políticas Públicas - Comité de Cuidado Responsable (Presidente)	El Sr. Cook es un director corporativo. El ocupó el cargo de Consejero Senior de The Dow Chemical Company desde Junio 2006 hasta su jubilación en Enero 2007. Dow Chemical abastece productos químicos, plásticos y agrícolas, y servicios. Con anterioridad a su posición de Consejero Senior, el Sr. Cook fue Vicepresidente Corporativo de Strategic Development and New Ventures de Dow Chemical desde 2005. Con anterioridad el Sr. Cook ocupó posiciones ejecutivas en Dow Chemical incluyendo el cargo de Vicepresidente Senior de Performance Chemicals and Thermosets desde 2003, y desde 2000 ocupó el cargo de Vicepresidente de Negocios en Epoxy Products and Intermediates. El Sr. Cook tiene un Bachelor en Ingeniería Mecánica de la Universidad de Texas at Austin.
	<b>2012 Directorio / Miembro Comité</b> 2012 Asistencia	<b>2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité</b> 13 de 13 100%

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité Políticas Públicas Comité de Cuidado Responsable (Presidente)	8 de 8 2 de 2 3 de 3	13 de 13	100%	Cockrell School of Engineering Advisory Board (desde 2004) y Environmental Sciences Institute Advisory Board (desde 2010) de la University of Texas at Austin (institución educacional)

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(7)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
18,100	10,051	28,151	962,764	200,000	Si

 <p><b>JOHN FLOREN</b> Edad: 54 Eastham, Massachusetts, USA Director desde: Enero 2013 <b>No Independiente</b></p>	<p>El Sr. Floren fue nombrado Presidente y CEO de la Compañía el 1 de enero de 2013. Antes de este nombramiento, el Sr. Floren fue Vicepresidente Senior de Global Marketing y Logística de la Compañía desde junio de 2005 y, antes de eso, Director de Marketing y Logística, de América del Norte a partir de mayo de 2002. El ha sido empleado de la Compañía por aproximadamente 13 años y ha trabajado en la industria química por más de 27 años.</p> <p>El Sr. Floren tiene una licenciatura en Artes en Economía de la Universidad de Manitoba. Él es también un graduado del Programa de la Escuela de Negocios de Harvard para el Desarrollo de Gestión y asistió al Programa Ejecutivo Internacional en INSEAD. Recientemente asistió al Programa de Educación de Directores en el Instituto de Directores Corporativos.</p>	
	<p><b>2012 Directorio / Miembro Comité<sup>(8)</sup></b></p> <p>-</p>	

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(4)</sup> (#)	Total de PSUs (50% del saldo), Acciones Ordinarias y DSUs (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(7)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
61,988	82,828	103,402	3,536,348	3,695,000	No

 <p><b>THOMAS HAMILTON</b> Edad: 69 Houston, Texas, USA Director desde: Mayo 2007 <b>Independiente</b></p>	<p>El Sr. Hamilton ha sido el Presidente del Directorio de la Compañía desde Mayo 2010. El ha sido propietario en forma compartida de Medora Investments, una firma de inversión privada en Houston, Texas, desde Abril 2003. El Sr. Hamilton fue Presidente, Presidente y Gerente General de EEX Corporation, una empresa de exploración de petróleo y gas natural, desde Enero 1997 hasta su jubilación en Noviembre 2002. From 1992 to 1997, Mr. Hamilton served as Executive Vice President of Pennzoil Company and as President of Pennzoil Exploration and Production Company, one of the largest US-based independent oil and gas companies. Anteriormente, el Sr. Hamilton ocupó cargos ejecutivos en otras empresas de petróleo incluyendo BP, Standard Oil Company y Exxon Mobil Corp.</p> <p>El Sr. Hamilton tiene un Master en Ciencias y un PhD en Geología de la Universidad de North Dakota. El también tiene un Bachelor en Ciencias en Geología de la Universidad Capital, Columbus, Ohio.</p>	
	<p><b>2012 Directorio / Miembro Comité<sup>(10)</sup></b></p> <p>Miembro del Directorio</p>	

2012 Directorio / Miembro Comité <sup>(10)</sup>	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio	8 de 8	8 de 8	100%	FMC Technologies, Inc. (desde 2001) HCC Insurance Holdings, Inc. (desde 2008) Hercules Offshore Inc. (desde 2004) Mental Health and Mental Retardation Authority, Harris County, Texas (non-profit quasi-government agency) (desde 2000)

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(4)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(7)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
24,000	15,180	39,180	1,339,956	750,000	Si

	<b>ROBERT KOSTELNIK</b> Edad: 61 Corpus Christi, Texas, USA Director desde: Septiembre 2008 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité Gobierno Corporativo - Comité Conducta Responsable	El Sr. Kostelnik ha sido el socio principal en Glenrock Recovery Partners, LLC desde febrero 2012. Glenrock Recovery Partners facilita la venta de hidrocarburos no fungibles en los Estados Unidos. Con anterioridad, el fue el Presidente y Director General de Cinatra Clean Technologies, Inc. desde 2008 a Mayo 2011. El Sr. Kostelnik ocupó el cargo de Vice Presidente de Refinería en CITGO Petroleum Corporation desde Julio 2006 hasta su jubilación en 2007. El ocupó numerosas posiciones ejecutivas durante sus 16 años con CITGO. Anteriormente, el Sr. Kostelnik ocupó diversos cargos ejecutivos en Shell Oil Company. El Sr. Kostelnik tiene un Bachelor en Ciencias (Ingeniería Mecánica) con honores de la Universidad de Missouri y es un Ingeniero Registrado.

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directores
Miembro del Directorio Comité Gobierno Corporativo Comité Conducta Responsable	8 de 8 3 de 3 3 de 3	14 de 14	100%	Association of Chemical Industry of Texas (industry association) (desde 2004) Corpus Christi Regional Economic Development Corporation (sin fines de lucro) (desde 2012) HollyFrontier Corporation (desde 2010) Port of Corpus Christi (Texas) Authority (agencia de gobierno) (desde 2010)

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
18,300	10,051	28,351	969,604	200,000	Si

	<b>DOUGLAS MAHAFFY<sup>(10)</sup></b> Edad: 67 Toronto, Ontario, Canadá Director desde: Mayo 2006 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité Gobierno Corporativo - Comité Recursos Humanos	El Sr. Mahaffy es un director corporativo. El fue el Chairman de McLean Budden Limited desde Febrero 2008 hasta Marzo 2010. Con anterioridad a esas fechas el ocupó la posición de Presidente y Gerente General de McLean Budden desde Octubre 1989 hasta febrero 2008. El Sr. Mahaffy fue también presidente de McLean Budden desde Octubre 1989 hasta Septiembre 2006. McLean Budden (ahora MFS McLean Budden) fue una firma de administración de inversiones que administra más de \$30 billones en activos para fondos de pensiones, fundaciones y clientes privados en Canadá, en Estados Unidos, Europa y Asia. El Sr. Mahaffy tiene un Bachelor en Artes y un Master en Administración de Negocios, ambos de la Universidad de York, Toronto.	
2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité	Participación en Otros Directores

Miembro del Directorio Comité Gobierno Corporativo Comité Recursos Humanos	7 de 8 3 de 3 4 de 4	14 de 15	93%	Canada Pension Plan Investment Board (agencia de gobierno) (desde 2009) Sunnybrook Health Sciences Centre, (centro académico de las ciencias de la salud), Common Investment Committee (desde 2011)
--	----------------------------	----------	-----	--

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
2,000	41,118	43,118	1,474,636	200,000	Si

	<b>A. TERENCE (TERRY) POOLE</b> Edad: 70 Calgary, Alberta, Canadá Director desde: Febrero 1994 <sup>(11)</sup> <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo (Presidente) - Comité Políticas Públicas	El Sr. Poole es un director corporativo. El ocupó el cargo de Vicepresidente Ejecutivo, Corporate Strategy and Development de NOVA Chemicals Corporation, una compañía química, desde Mayo 2000 a Junio 2006. Con anterioridad, el Sr. Poole ocupó el cargo de Vicepresidente Ejecutivo, Finanzas y Estrategias de NOVA desde 1998 al 2000 y el cargo de Vicepresidente Senior y Director de Finanzas de NOVA Corporation desde 1994 al 1998. El Sr. Poole es un Chartered Accountant y tiene un Bachelor en Comercio de la Universidad Dalhousie, Halifax. Es Miembro de la Canadian, Quebec and Ontario Institutes of Chartered Accountants y también es miembro del Financial Executives Institute.

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo (Presidente) <sup>(12)</sup> Comité Políticas Públicas	8 de 8 8 de 8 2 de 2	18 de 18	100%	Pengrowth Energy Corporation (desde 2005)

#### Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(#)</sup>	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
36,500	43,952	80,452	2,751,458	200,000	Si

	<b>JOHN REID</b> Edad: 65 Vancouver, British Columbia, Canadá Director desde: Septiembre 2003 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo - Comité Recursos Humanos (Presidente)	El Sr. Reid es un director corporativo. El Sr. Reid ocupó el cargo de Presidente y Gerente General de Terasen Inc., una compañía de distribución y transporte de energía, desde Noviembre 1997 a Noviembre 2005. Con anterioridad él fue Vicepresidente Ejecutivo y Director Financiero de Terasen por dos años. El Sr. Reid tiene un título en economía de la Universidad de Newcastle Upon Tyne in del Reino Unido y es un Fellow del British Columbia, England and Wales Institutes of Chartered Accountants.
	<b>2012 Directorio / Miembro Comité</b>	<b>2012 Asistencia</b>

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo Comité Recursos Humanos (Presidente)	8 de 8 8 de 8 4 de 4	20 de 20	100%	Corix Infrastructure Inc. (private) (desde 2006) Finning International Inc. (desde 2006)

#### Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(#)</sup>	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
10,000	40,047	50,047	1,711,607	200,000	Si

 <p><b>JANICE RENNIE</b> Edad: 55 Edmonton, Alberta, Canadá Director desde: Mayo 2006 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité Auditoría, Finanzas y Riesgo - Comité Recursos Humanos</p>	<p>La Sra. Rennie es una directora corporativa. Desde 2004 to 2005, Ms. Rennie fue Senior Vice President, Human Resources and Organizational Effectiveness para EPCOR Utilities Inc. En esa fecha EPCOR construye, es dueña de y opera plantas de energía, redes de transmisión y distribución eléctricas, plantas de agua y de tratamiento de aguas e infraestructura en Canadá y Estados Unidos. Con anterioridad a 2004 la Sra. Rennie fue Directora de Rennie &amp; Associates que provee asesorías de inversiones y temas relacionados a compañías pequeñas y medianas.</p> <p>La Sra. Rennie tiene un Bachelor en Comercio de la Universidad de Alberta y es Fellow del Institute of Chartered Accountants de Alberta y del Institute of Corporate Directors.</p>		
	<p><b>2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité</b></p> <p><b>Participación en Otros Directorios</b></p>		

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgo Comité Recursos Humanos	8 de 8 8 de 8 4 de 4	20 de 20	100%	Greystone Capital Management Inc. (private) (desde 2003) Major Drilling Group International Inc. (desde 2010) Teck Resources Limited (desde 2007) West Fraser Timber Co. Ltd. (desde 2004) WestJet Airlines Limited (desde 2011)

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
2,000	21,452	23,452	802,058	200,000	Si

 <p><b>MONICA SLOAN</b> Edad: 58 Calgary, Alberta, Canadá Director desde: Septiembre 2003 <b>Independiente</b> Integrante del comité a la fecha de la Circular de Información: - Comité de Gobierno Corp. (Presidenta) - Comité Conducta Responsable</p>	<p>La Sra. Sloan es una directora corporativa. Ella fue Chief Executive Officer de Intervera Ltd. desde Enero 2004 a Diciembre 2008. Intervera provee productos de datos de calidad y servicios a la industria energética. Con anterioridad a este cargo la Sra. Sloan fue una Consultora Independiente para ME Sloan Associates desde Octubre 1999.</p> <p>La Sra. Sloan tiene un Master en Ingeniería de la Universidad de Stanford y un Master en Administración de Empresas de Harvard Graduate School of Business Administration.</p>			
	<p><b>2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité</b></p> <p><b>Participación en Otros Directorios</b></p>			

2012 Directorio / Miembro Comité	2012 Asistencia	2012 Asistencia Total al Directorio y Juntas del Comité		Participación en Otros Directorios
Miembro del Directorio Comité de Gobierno Corporativo (Pdta.) Comité de Conducta Responsable	8 de 8 3 de 3 3 de 3	14 de 14	100%	No

**Acciones y Equivalentes en Acciones al 8 de Marzo 2013:**

Acciones Ordinarias <sup>(2)</sup> (#)	Total DSUs y RSUs <sup>(3)(5)</sup> (#)	Total Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (#)	Valor de Mercado Total de Acciones Ordinarias, DSUs y RSUs <sup>(6)</sup> (\$)	Requerimientos de Tenencia Mínima (\$)	Cumple con las Pautas Propiedad? <sup>(7)</sup>
4,000	50,423	54,423	1,861,267	200,000	Si

- (1) El Sr. Aitken no fue miembro de ningún comité en 2012, pero asistió a las reuniones del Comité en calidad de Presidente y CEO en 2012.
- (2) El número de Acciones Ordinarias incluye Acciones Ordinarias con beneficio directo o indirecto o bajo el control o dirección de un nominado.
- (3) Para información sobre Unidades de Acciones Diferidas, vea “Plan Unitario Acciones Diferidas (Director DSUs)” en página 24.
- (4) Para información sobre Unidades de Acciones Rendimiento, vea “Plan de Unidades de Acciones de Rendimiento” en la página 38. Los directores que no están en la administración no participan de este plan.

- (5) Para información sobre Unidades de Acciones Restringidas, vea “Premios de Incentivos a Largo Plazo - Plan Unitario Acciones Restringidas para Directores” en la página 23.
- (6) Este valor se calcula usando \$34.20, que es el dólar promedio de cierre Canadiense de las Acciones Ordinarias en la Bolsa de Toronto (“TSX”) para el periodo de 90 días terminado al 8 de Marzo 2013.
- (7) Vea página 28 para mayor información sobre pautas de propiedad de acciones por parte de los directores. El Sr. Floren fue nombrado Presidente y CEO con fecha efectiva al 1 de enero de 2013 y por lo tanto tiene hasta 1 de enero de 2018 para cumplir con sus requisitos de propiedad de acciones. Vea página 43 para mayor información respecto de los requerimientos de Propiedad de Acciones del Sr. Floren en su calidad de Presidente y CEO.
- (8) El Sr. Floren fue nombrado director y Presidente y CEO de la Compañía a partir del 1 de enero de 2013 y por lo tanto no asistió a ninguna reunión del Directorio o Comité en esta capacidad en 2012.
- (9) El Sr. Hamilton no es miembro de ningún Comité, pero asiste a todas las reuniones de los Comités en su capacidad de Presidente del Directorio.
- (10) El Sr. Mahaffy fue director de Stelco Inc. una productora de acero Canadiense, desde 1993 a Marzo 2006. En Enero 2004, Stelco Inc. anunció que había recibido una Orden de la Corte Superior de Justicia de Ontario Superior para iniciar una reestructuración supervisada por la corte bajo el *Companies' Creditors Arrangement Act* (“CCAA”). Stelco Inc. emergió de la protección de CCAA en Abril 2006 y fue adquirida en Octubre 2007 por una subsidiaria de propiedad total de United States Steel Corporation.
- (11) El Sr. Poole renunció como director de la Compañía en Junio 2003 y fue re-denominado en Septiembre 2003
- (12) El Sr. Poole ha sido nominado como el “experto financiero del comité de auditoría.”

**Resumen de Reuniones del Directorio y Comités**  
Para el periodo de 12-meses terminado al 31 de Diciembre 2012

Juntas de Directores	8
Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos	8
Comité Gobierno Corporativo	3
Comité Recursos Humanos	4
Comité Políticas Públicas	2
Comité Donducta Responsable	3

**Resumen de Asistencia a las Reuniones del Directorio y Comités**  
Para el periodo de 12-meses terminado al 31 de Diciembre 2012

Director	Asistió Junta Directorio	% Asistencia Junta Directorio	Asistió Reuniones Comité		% Asistencia Reuniones Comité	Asistencia Total Reuniones Directorio y Comité	
			(#)	Comité		(#)	(%)
Bruce Aitken <sup>(1)</sup>	8 de 8	100	—		—	8 de 8	100
Howard Balloch	8 de 8	100	2 de 2 (Pdte.) 3 de 3	Políticas Públicas Cuidado Responsable	100 100	13 de 13	100
Phillip Cook	8 de 8	100	2 de 2 3 de 3 (Pdte.)	Políticas Públicas Cuidado Responsable	100 100	13 de 13	100
John Floren <sup>(2)</sup>	—	—	—		—	—	—
Thomas Hamilton <sup>(3)</sup>	8 de 8	100	—		—	8 de 8	100
Robert Kostelnik	8 de 8	100	3 de 3 3 de 3	Gobierno Corporativo Cuidado Responsable	100 100	14 de 14	100
Douglas Mahaffy	7 de 8	88	3 de 3 4 de 4	Gobierno Corporativo Recursos Humanos	100 100	14 de 15	93
A. Terence Poole	8 de 8	100	8 de 8 (Pdte.) 2 de 2	Auditoría, Finanzas y Riesgos Políticas Públicas	100 100	18 de 18	100
John Reid	8 de 8	100	8 de 8 4 de 4 (Pdte.)	Auditoría, Finanzas y Riesgos Recursos Humanos	100 100	20 de 20	100
Janice Rennie	8 de 8	100	8 de 8 4 de 4	Auditoría, Finanzas y Riesgos Recursos Humanos	100 100	20 de 20	100
Monica Sloan	8 de 8	100	3 de 3 (Pdte.) 3 de 3	Gobierno Corporativo Cuidado Responsable	100 100	14 de 14	100
<b>Total</b>		<b>99</b>				<b>100</b>	<b>99</b>

- (1) En 2012 el Sr. Aitken asiste a todas las reuniones del Comité, en su capacidad de Presidente y Gerente General de la Compañía.
- (2) El Sr. Floren fue nombrado director y Presidente y CEO de la Compañía a partir del 1 de enero de 2013 y por lo tanto no asistió a ninguna reunión del Directorio o Comité en esta capacidad en 2012.
- (3) En 2012, el Sr. Hamilton asistió a todas las reuniones de los Comités sobre una base de oficio, en su calidad de Presidente de la Junta de la Compañía.

## RENOMINACIÓN Y REMUNERACIONES DE LOS AUDITORES

Los directores de la Compañía recomendaron la re-nominación de KPMG LLP, Chartered Accountants, Vancouver, como auditores de la Compañía para desempeñarse en ese rol hasta el término de la próxima junta anual de la Compañía. KPMG LLP se ha desempeñado como auditores de la Compañía por más de cinco años. Como en años anteriores, también se recomienda que la remuneración de los auditores sea determinada por los directores de la Compañía.

Las personas nombradas como representantes en los poderes que se adjuntan, si no se instruye expresamente lo contrario, votarán las Acciones Ordinarias por las cuales han sido nombrados representantes para volver a denominar a KPMG LLP, Contadores Públicos, como los auditores de la Compañía y autorizar a los directores para determinar la remuneración que se pagará a los auditores.

### **Honorarios y Servicios Principales de los Auditores**

#### *Aprobación Preliminar de Políticas y Procedimientos*

El Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos de la Compañía (el “Comité de Auditoría”) revisa y aprueba anualmente los términos y el alcance del trabajo de los auditores externos. El Comité de Auditoría supervisa la Política pre-Aprobada Auditoría y No-Auditoría, que establece los procedimientos y las condiciones por medio de los cuales los servicios propuestos permitidos a ser entregados por KPMG LLP son pre-aprobados. El Comité de Auditoría ha delegado al Presidente del Comité de Auditoría una autorización pre-aprobada para cualquier servicio no previamente aprobado por el Comité de Auditoría. Todos estos servicios aprobados por el Presidente del Comité de Auditoría son posteriormente revisados por el Comité de Auditoría.

Todos los contratos que no sean servicios de auditoría, independientemente de la estimación de costos, deben ser coordinados y aprobados por el Director Financiero de la Compañía a fin de garantizar el monitoreo de la adhesión de esta política.

#### *Honorarios de Auditoría y No-Auditoría Facturados por los Auditores Independientes*

Los honorarios facturados por KPMG LLP a nivel global durante los años terminados al 31 de Diciembre 2012 y 31 de Diciembre 2011 fueron los siguientes:

US\$000s	2012	2011
Honorarios de Auditoría	1,913	1,827
Honorarios Relacionados con Auditoría	31	116
Honorarios Tributarios	103	99
<b>Total</b>	<b>2,047</b>	<b>2,042</b>

Cada categoría de honorarios se describe a continuación.

#### *Honorarios de Auditoría*

Los honorarios de auditoría fueron facturados por servicios profesionales prestados por los auditores externos en la auditoría de los estados financieros consolidados de la Compañía; las auditorías estatutarias de los estados financieros de las filiales de la Compañía; revisiones trimestrales de los estados financieros de la Compañía; consultas en cuanto a la divulgación o el tratamiento contable de las transacciones reflejadas en los estados financieros, y servicios asociados con el registro de los estados financieros, prospectos, informes periódicos y otros documentos presentados con los reguladores de valores.

Los honorarios de auditoría por los servicios profesionales prestados por los auditores externos para la auditoría de los estados financieros consolidados de la Compañía fueron relacionados con una "auditoría integral" realizada por KPMG a nivel mundial. La auditoría integral abarca un dictamen sobre la razonabilidad de la presentación de los estados financieros de la Compañía, así como también un dictamen sobre la eficacia de los controles internos de la Compañía sobre la presentación de los informes financieros.

#### *Honorarios Relacionados con la Auditoría*

Los honorarios relacionados con la auditoría por servicios profesionales prestados por los auditores en auditorías financieras de los planes de beneficios de los empleados, certificaciones sobre procedimientos y auditoría o servicios no requeridos por ley o reglamento, y consultas en cuanto a la transición de la Compañía a normas internacionales de información financiera (“IFRS”) y el tratamiento contable o divulgación de otras transacciones.

#### *Honorarios Tributarios*

Los honorarios tributarios por servicios profesionales prestados para el cumplimiento tributario y asesorías tributarias. Estos servicios consistieron en: cumplimiento con obligaciones tributarias, incluyendo la revisión de las declaraciones de impuestos, ayuda para cálculos y completar formularios tributarios de rutina y servicios de asesoría relativos a tributación nacional e internacional.

## **RECOMENDACION DE VOTO SOBRE EL ENFOQUE DE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS EJECUTIVOS**

Un análisis detallado de nuestro enfoque sobre la remuneración de los ejecutivos se proporciona en la Discusión y Análisis de Compensación a los Ejecutivos que comienza en la página 29 de la presente Circular Informativa. Como se indica allí, el objetivo principal de nuestro programa de compensación para los ejecutivos es atraer, retener y contratar ejecutivos de alta calidad y alto rendimiento con experiencia relevante quienes tienen la capacidad para desarrollar exitosamente nuestra estrategia y entregar valor agregado a largo plazo para nuestros accionistas.

Algunos elementos importantes de nuestro programa de compensación de los ejecutivos están diseñados para ser dependientes de las mediciones que se alinean con los retornos a los accionistas. En el caso de los ejecutivos, un porcentaje significativo de los premios de incentivos a corto plazo depende del logro de ciertos niveles de "retorno sobre el capital empleado modificado", y también en una amplia variedad de mediciones que creemos que afectan el precio de las acciones. En el caso del Plan de Incentivos a Largo Plazo, el valor de las PSUs depende de la rentabilidad compuesta de los accionistas calculada sobre un período de tres años y las opciones sobre acciones/ Derechos de Apreciación ("SAR") (que se devenguen durante un período de tres años) y no tienen ningún valor si el precio de las acciones subyacentes no aumenta.

También creemos en la importancia de que los ejecutivos sean dueños de Acciones Ordinarias de la Sociedad para alinear más a fondo a la administración con los intereses de los accionistas y enfocar actividades en el desarrollo e implementación de estrategias que crean y entregan valor a largo plazo para los accionistas. Por lo tanto, el CEO y todos los otros ejecutivos tienen importantes requerimientos relacionados con ser dueños de acciones.

En la Junta General de 2011, presentamos nuestra primera recomendación de votación anual sobre remuneración de los ejecutivos (comúnmente conocida como "opinar sobre el pago") y el 98,8% de las acciones se votaron a favor de aceptar el enfoque de la remuneración de los ejecutivos de la Compañía. En la junta anual de 2012 la misma votación se llevó a cabo y el 99,1% de las acciones votaron a favor. Es la intención del Directorio de que la opinión de votación sobre compensaciones será sólo una parte del actual proceso de compromiso entre los accionistas y el Directorio respecto de compensaciones. El Directorio también ha puesto en marcha una encuesta basada en la web para permitir a los accionistas a dar su opinión sobre nuestro enfoque de la remuneración de los ejecutivos. Véase la página 20 para obtener más información sobre la encuesta.

Este es un voto consultivo y los resultados no serán vinculantes para el Directorio. Sin embargo, el Directorio tomará en cuenta los resultados de la votación, junto con toda la información recibida de los accionistas en la encuesta por Internet, al considerar las futuras políticas, procedimientos y decisiones de compensación. A los accionistas se les pedirá en la Junta considerar y, si lo fuere conveniente, a adoptar la siguiente resolución que está basada en el modelo de la resolución opinar sobre el pago formulada por la Canadian Coalition for Good Governance:

SE RESUELVE QUE:

A nivel consultivo y sin disminuir el rol y las responsabilidades del Directorio, los accionistas aceptan el enfoque divulgado de la remuneración de los ejecutivos que se describe en la Circular de Información de la Compañía entregado antes de la reunión anual de accionistas 2013.

**El Directorio recomienda por unanimidad que los accionistas voten a Favor de la resolución. A menos que se indique lo contrario, las personas nombradas en nuestro formulario de poder votarán a Favor de la resolución.**

### **INTERÉS DE CIERTAS PERSONAS EN TEMAS QUE DEBEN TOMAR ACCIÓN**

Ninguno de los directores o ejecutivos de la Compañía, ningún candidato propuesto para la elección de director de la Compañía, ninguna de las personas que han sido directores o ejecutivos de la Compañía en algún momento desde el comienzo del último ejercicio financiero de la Compañía, y, ningún asociado o filial de cualquiera de los anteriores tiene algún interés material, directo o indirecto, en cualquiera de los asuntos a tratarse en la Junta, excepto la elección de directores.

### **INTERÉS DE PERSONAS INFORMADAS EN TRANSACCIONES MATERIALES**

Ninguno de los directores o ejecutivos de la Compañía, ningún director o ejecutivo de una entidad jurídica que es en sí misma parte relacionada o una filial de la Compañía, ninguna persona o empresa que posee para su beneficio, directa o indirectamente, acciones con derechos a voto de la Compañía o que ejercen control o dirección sobre acciones con derechos a voto de la Compañía o una combinación de ambos, con más de 10% de los derechos de voto inherentes a cualquier clase de acciones en circulación con derecho a voto de la Compañía con derecho a voto en relación con cualquier asunto que se propone para ser considerado en la Junta, ningún director propuesto o candidato para la elección como director de la Compañía y ningún asociado o filial de cualquiera de los anteriores tiene o ha tenido algún interés material, directo o indirecto, en cualquier transacción o transacción propuesta desde el comienzo del último año financiero de la Compañía que haya afectado materialmente, o, pudiera afectar materialmente a la Compañía o cualquiera de sus filiales.

## PARTE III GOBIERNO CORPORATIVO

### Declaración de las Prácticas de Gobierno Corporativo

El Gobierno Corporativo es una prioridad clave para la Compañía. Nosotros definimos el gobierno corporativo como aquél que tiene las estructuras y procesos apropiados en marcha para garantizar que nuestro negocio es gestionado en el mejor interés de nuestros accionistas, teniendo en cuenta al mismo tiempo los intereses de todas las partes interesadas. Creemos que un buen gobierno corporativo es crítico para las operaciones eficaces, eficientes y prudentes de la Compañía.

La Compañía es un emisor Canadiense con sus Acciones Ordinarias listadas en la TSX, el Mercado Global NASDAQ y la Bolsa de Comercio de Santiago de Chile. En Canadá, estamos sujetos a las regulaciones de valores que nos imponen la obligación de revelar ciertas prácticas de gobierno corporativo que hemos adoptado. Las regulaciones canadienses también ofrecen orientación sobre diversas prácticas de gobierno corporativo que las empresas como la nuestra deben adoptar. La empresa también sigue de cerca la evolución del gobierno corporativo en Canadá y adopta las mejores prácticas cuando estas prácticas están alineadas con nuestros valores y nuestro objetivo de mejora continua. Una breve descripción de nuestras prácticas de gobierno corporativo se presenta a continuación.

#### 1. Directorio

El Directorio ha adoptado un conjunto de Principios de Gobierno Corporativo para establecer un sistema de principios de fijación de objetivos, proceso de toma de decisiones efectivo y acciones éticas. Una copia de los Principios de Gobierno Corporativo se encuentra en el Anexo A de esta Circular y en nuestra página web.

#### *Objetivos del Directorio 2013*

Cada año el Directorio establece un conjunto de "Objetivos del Directorio" que son los temas dominantes que el Directorio desea prestar especial atención a lo largo del año. A fines de 2012, el Directorio estableció varios objetivos claves para 2013 incluyendo:

- seguir centrándose en Cuidado Responsable;
- asegurar el éxito del proceso de sucesión del CEO;
- proporcionar una supervisión estrecha sobre los principales proyectos de inversión;
- maximizar el valor de los activos ociosos que pueden ser llevados de vuelta a la producción;
- progresar en los negocios de Methanex en China y mantener la optionalidad en Chile; y
- facilitar una administración muy de cerca del abastecimiento/disponibilidad de gas en Egipto y Trinidad.

El estado de cada objetivo se debate en cada Junta del Directorio.

#### *Comités de la Junta de Directores*

El Directorio ha establecido cinco Comités permanentes, con mandatos por escrito que definen sus responsabilidades y obligaciones de informar periódicamente al Directorio. Además, de vez en cuando, el Directorio podrá establecer un comité especial para debatir asuntos de naturaleza especial.

Se ha determinado que todos los miembros del Comité, con excepción del anterior Presidente y CEO de la Compañía, el Sr. Bruce Aitken, son independientes de conformidad con las normas del NASDAQ y reglamentos de la Bolsa de Valores de Canadá y ningún miembro del Comité, en 2012, o en la actualidad, es funcionario o empleado de la Compañía o de cualquiera de sus filiales. La siguiente tabla describe cada uno de nuestros Comités del Directorio, sus miembros y un resumen de sus principales responsabilidades.

Comité	Miembros	Reuniones en 2012 (#)	Asistencia General %	Resumen de Responsabilidades claves
Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos <sup>(1)</sup>	A. Terence Poole (Pdte.) <sup>(2)</sup> Howard Balloch <sup>(2)</sup> John Reid Janice Rennie	8	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ayudar al Directorio en el cumplimiento de su responsabilidad de supervisión relativas a: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ la integridad de los estados financieros de la Compañía</li> <li>▪ el proceso de reportes financieros</li> <li>▪ sistemas de control interno contable y financiero</li> <li>▪ calificaciones profesionales e independencia de los auditores externos</li> <li>▪ desempeño de los auditores externos</li> <li>▪ procesos de administración de riesgos</li> <li>▪ planes financieros y planes de pensiones</li> <li>▪ cumplimiento con las políticas éticas y marco legal por parte de la Compañía</li> </ul> </li> </ul>
Comité Gobierno Corporativo	Monica Sloan (Pdte.) Robert Kostelnik Douglas Mahaffy	3	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• establecimiento de la adecuada composición, y gobierno del Directorio, incluida la indemnización de todos los directores que no son ejecutivos</li> <li>• recomendación de nominados para ser elegidos o nominados como directores</li> <li>• evaluar y mejorar anualmente el rendimiento del Directorio, Comités del Directorio y miembros del Directorio</li> <li>• configuración del gobierno corporativo de la Compañía y el desarrollo de los principios de gobierno corporativo para la Compañía</li> <li>• vigilar el cumplimiento con las normas éticas y legales de la Compañía y los requerimientos legales y regulatorios</li> <li>• proporcionar la supervisión del programa de educación de los directores.</li> </ul>
Comité Recursos Humanos	John Reid (Pdte.) Douglas Mahaffy Janice Rennie	4	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• aprobación de las metas y los objetivos del CEO y evaluación de su rendimiento</li> <li>• revisar y recomendar al Directorio para su aprobación la remuneración de los altos ejecutivos de la Compañía</li> <li>• aprobar la remuneración de todos los otros empleados sobre una base agregada</li> <li>• examinar las políticas y prácticas de compensación de la Compañía desde una perspectiva de riesgo</li> <li>• aprobación la compensación de los ejecutivos, discusión y análisis</li> <li>• informar sobre la estructura organizacional de la Compañía, planes de sucesión de ejecutivos, prácticas de compensación en general, políticas de recursos humanos y programas de desarrollo de los ejecutivos</li> <li>• recomendar subvenciones y temas administrativos en relación con el plan de incentivos de largo plazo</li> <li>• revisión de las operaciones y administración de los planes de jubilación de la Compañía</li> </ul>
Comité de Políticas Públicas	Howard Balloch (Pdte.) Bruce Aitken <sup>(4)</sup> Phillip Cook A. Terence Poole	2	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• revisión de asuntos de políticas públicas que tienen un impacto significativo sobre la Compañía, incluyendo las relativas a las relaciones gubernamentales y asuntos públicos</li> <li>• supervisar las políticas de Responsabilidad Social de la Compañía</li> </ul>
Comité de Conducta Responsable	Phillip Cook (Pdte.) Howard Balloch <sup>(4)</sup> Robert Kostelnik Monica Sloan	3	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>• revisar asuntos relacionadas con el medio ambiente y salud ocupacional y temas de seguridad que tienen un impacto significativo sobre la Compañía</li> <li>• supervisión de la Política de Cuidado Responsable de la Compañía y revisar las políticas y normas que existen para garantizar que la Compañía está llevando a cabo todas sus operaciones de conformidad con los principios de Responsabilidad Social</li> </ul>

(1) El mandato del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, junto con la educación pertinente y la experiencia de sus miembros y otra información del Comité, se pueden encontrar en la sección "Información del Comité de Auditoría" del Formulario de Información Anual de la Compañía para el año terminado al 31 de Diciembre de 2012.

(2) El Sr. Poole ha sido designado como el "experto financiero del Comité de auditoría."

(3) El Sr. Balloch se retiró del Comité de Cuidado Responsable y fue nombrado miembro al Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos a partir de enero 1 de 2013.

(4) El Sr. Aitken fue nombrado en los Comités de Políticas Públicas y de Conducta Responsable a partir de enero 1 de 2013.

## **Independencia del Director**

### **Estado de Independencia de Directores**

<b>Nombre</b>	<b>Gerencia</b>	<b>Independiente</b>	<b>No Independiente</b>
Bruce Aitken			x
Howard Balloch		x	
Phillip Cook		x	
John Floren	x		x
Thomas Hamilton		x	
Robert Kostelnik		x	
Douglas Mahaffy		x	
A. Terence Poole		x	
John Reid		x	
Janice Rennie		x	
Monica Sloan		x	

Nueve de los 11 nominados, el (82%), que se presentan a las reelecciones a la Junta de Directores de la Compañía han sido determinados por el Directorio que son independientes, de conformidad con las reglas del NASDAQ y regulaciones de valores canadienses. El Sr. Floren es el Presidente y CEO de la Compañía y por lo tanto no es independiente. El Sr. Aitken no es independiente ya que fue el Presidente y CEO de la Compañía hasta su retiro el 31 de diciembre de 2012.

De conformidad con nuestros Principios de Gobierno Corporativo, el Directorio debe estar compuesto por una gran mayoría de directores independientes. Los mandatos del Comité de Auditoría, Finanzas y de Riesgos, el Comité de Gobierno Corporativo y el Comité de Recursos Humanos indican que estos Comités deben estar compuestos exclusivamente de directores independientes. Además, los Principios de Gobierno Corporativo establecen que si el Presidente del Directorio no es independiente, los directores independientes del Directorio elegirán de entre ellos a un Director Principal Independiente.

En el año 2012, todos los Comités están constituidos exclusivamente por directores independientes. Con posterioridad a la jubilación del Sr. Aitken como Presidente y CEO el 31 de diciembre de 2012, se convirtió en un director no-gestión. El Sr. Aitken no se considerará independiente hasta que hayan transcurrido tres años desde la fecha de su jubilación. El Sr. Floren, en su calidad de Presidente y CEO de la Compañía, y el Sr. Hamilton, en su calidad de Presidente del Directorio, asiste a las reuniones del Comité.

### **Otros Directorios y Relaciones interconectadas**

Varios de los nominados son directores de otras entidades que también reportan. Para obtener más información, por favor refiérase a las biografías de cada candidato en la sección "Elección de Directores." El Sr. Pierre Choquette quien fuera miembro del Directorio hasta su retiro en abril de 2012, y el Sr. Mahaffy actuaron juntos en el directorio de Canadá Plan Investment Board ("CPPIB"), el Comité de Inversiones del CPPIB y el Comité de Recursos Humanos y Compensaciones de la CPPIB. El Sr. Choquette ha sido un miembro del directorio del CPPIB desde febrero de 2008 y el Sr. Mahaffy desde octubre 2009.

Desde el retiro en abril de 2012, del Sr. Choquette, no ha habido candidatos que hayan participado juntos como directores en los directorios de otras sociedades o actuado juntos como fideicomisarios de otras entidades.

### **Sesiones en Cámara**

Después de cada reunión en persona del Directorio, se celebra una sesión en "cámara" en la que sólo los directores independientes asisten según lo dispuesto en los Principios de Gobierno Corporativo. Además, las sesiones a puertas cerradas se llevaron a cabo después de cada reunión de los Comités en 2011.

### **Registro de Asistencia a Reuniones**

La tasa de asistencia en conjunto del Directorio y de los Comités de todos los directores en 2012 fue del 99%. Para obtener información sobre el número de Directorios y reuniones de los Comités, celebradas en 2012, así como el registro de asistencia de cada director a esas reuniones, ver el gráfico en la página 10.

## **2. Mandato del Directorio**

La Sección 3 de los Principios de Gobierno Corporativo de la Compañía incluye el mandato del Directorio que describe las responsabilidades del Directorio. Una copia de los Principios de Gobierno Corporativo se encuentra en el Anexo A de esta Circular y en nuestra página web.

## **3. Descripciones de Posiciones**

### ***Presidente del Directorio y Presidentes de los Comités***

El Directorio ha elaborado descripciones escritas de posiciones (que llamamos "Términos de Referencia") para el Presidente del Directorio, para cada uno de los Presidentes de los Comités y para los Directores individuales. Estos Términos de Referencia se pueden encontrar en nuestra página web. La Sección 4 de los Principios de Gobierno Corporativo establece también las responsabilidades de cada director.

### ***Presidente y Gerente General***

El Presidente y el CEO tienen una descripción escrita de la posición que establece las responsabilidades claves del cargo. Además, el Presidente y el CEO tienen objetivos de rendimiento corporativo y personales específicos anuales que tienen la responsabilidad de lograr. Estos objetivos son revisados, aprobados y monitoreados durante el año por el Directorio a través del Comité de Recursos Humanos. Ver "Plan de Incentivos a Corto Plazo" en la página 35 para obtener información más completa sobre estos objetivos.

### ***Política de Retiro***

El Directorio ha determinado que no debe existir una edad obligatoria de jubilación para los directores y los Principios de Gobierno Corporativo establecen que no debe existir un periodo acumulativo límite para los directores y establece lo siguiente:

Límites de plazo acumulativo para los directores no deben ser establecidos, ya que esto podría tener el efecto de obligar a salir a los directores del Directorio que han adquirido un conocimiento profundo y detallado de las operaciones de la Compañía y los negocios. Al mismo tiempo, se reconoce el valor de alguna rotación en el Directorio para proporcionar un continuo aporte de nuevas ideas y nuevos conocimientos. El Comité de Gobierno Corporativo examinará anualmente la composición del Directorio para que el Directorio pueda gestionar su composición general y mantener un equilibrio de directores para garantizar la continuidad a largo plazo.

## **4. Orientación y Educación Continua**

Para familiarizar a los directores con el rol del Directorio, sus Comités, los directores y la naturaleza y el funcionamiento del negocio de la Compañía, cada director recibe un manual del director que contiene información acerca de muchos temas incluyendo:

- Obligaciones y responsabilidades de los Directores
- Documentos corporativos del Directorio y comités
- El Código de Conducta de Negocios de la Compañía y Visión y Valores Centrales
- Planes estratégicos, informes operativos, informes de marketing y presupuestos
- Políticas corporativas importantes
- Presentaciones recientes regulatorias e informes de analistas
- Información sobre nuestra estructura corporativa y organizacional

Información actualizada es proporcionada a todos los directores de manera continua. Además, la Compañía alienta a los directores para reunirse con altos ejecutivos y visitar nuestras operaciones y plantas de producción.

El Directorio reconoce la importancia de la educación continua para los directores. Los Principios de Gobierno Corporativo de la Compañía indican que a los directores se les alienta a asistir a seminarios, conferencias y otros programas de educación continua para ayudar a garantizar que se mantengan actualizados sobre materias relevantes tales como gobierno corporativo, prácticas financieras y contables y ética corporativa. La Compañía y todos nuestros directores son miembros del Instituto de Directores Corporativos ("ICD") y la Compañía cancela el costo de esta membresía. Muchos de nuestros directores han asistido a cursos y a programas ofrecidos por ICD. La Compañía también alienta a los directores para asistir a otros programas adecuados de formación continua y la Compañía contribuye a los costos de asistir a dichos programas. Además, de material escrito que puedan ser de interés para los directores y que se han publicado en revistas, periódicos o por empresas o jurídicas o contables que son habitualmente enviadas a los directores, o dichos documentos son a menudo también incluidos en una sección de "lectura complementaria" en el material de lectura de los Directorios y Comités. Además, la Compañía también cree que participar en otros directorios corporativos y directorios sin fines de lucro es una fuente valiosa para la educación continua.

El Comité de Gobierno Corporativo es responsable de supervisar el programa de educación de los directores y en base a los comentarios de todos los directores, el programa debe centrarse principalmente en entregar a los directores con más información detallada acerca de los aspectos claves del negocio, incluyendo los riesgos materiales y oportunidades que la empresa enfrenta. Los directores entregan sugerencias respecto de la agenda para el programa de educación y la gerencia programa presentaciones y seminarios que cubren esas áreas, algunas de las cuales son presentadas por la administración y otras por consultores externos o expertos.

El Directorio y sus Comités recibieron una serie de presentaciones en 2012 enfocadas en profundizar el conocimiento del Directorio acerca del negocio, la industria y los principales riesgos y oportunidades que enfrenta la Compañía. Estas presentaciones incluyeron actualizaciones de la realidad de Egipto y Trinidad y Tobago, una visión general de la industria del formaldehído, un análisis de la situación actual de la economía China, una actualización de los precios del gas natural en América del Norte materias de Cuidado Responsable únicas producto de la reubicación de una de las plantas de la Compañía de Chile a la Costa del Golfo de EE.UU.

Además, periódicamente se celebran las sesiones del Directorio en un lugar donde la Compañía tiene operaciones de producción de metanol o importantes actividades comerciales. En noviembre de 2012, el Directorio se reunió en Chile, donde la Compañía tiene instalaciones productivas. Esta visita a terreno les dio a los directores la oportunidad de recibir varias presentaciones respecto del suministro de gas en Chile, las normas de energía, las políticas gubernamentales y las operaciones chilenas de la Compañía. La visita también les dio a los directores una oportunidad extendida para interactuar con los empleados, socios de negocios y funcionarios gubernamentales, así como visitar tanto las instalaciones de producción de metanol como un pozo de gas de perforación. El Directorio también lleva a cabo anualmente un día de sesión de estrategia que proporciona información detallada sobre el entorno empresarial y las tendencias que afectan a la Compañía. En 2012, todos los directores asistieron a todas las sesiones internas de educación del Directorio.

## **5. Conducta de Negocios Ética**

### ***Código de Conducta Empresarial***

La Compañía tiene un Código de Conducta Empresarial (el "Código") escrito que se aplica a todos los empleados, ejecutivos y directores. Proporciona un conjunto de normas destinadas a ayudarlos a evitar irregularidades y promover un comportamiento ético y honesto, mientras dirigen los negocios de la compañía. El Código también establece una línea confidencial "sirena de alerta" para informar sobre sospechas de violaciones del Código. El Código se revisa anualmente por el Directorio. Una copia del Código se puede encontrar en nuestra página web. También existe una versión impresa que se puede solicitar al Secretario Corporativo de la Compañía.

El Directorio supervisa el cumplimiento con el Código principalmente a través del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos y el Comité de Gobierno Corporativo. Estos comités reciben actualizaciones periódicas sobre temas relacionados con el Código, incluido un informe anual sobre las actividades realizadas por la administración para mantener y aumentar la toma de conocimiento del Código en toda la organización y los resultados de las encuestas destinadas a determinar el conocimiento del Código por parte de los empleados.

El Código establece que las sospechas sobre violaciones al Código, recibidas por medio de la línea de denuncias o por otro medio, se comunicarán al Departamento Jurídico y el Consejo General deberá investigar el asunto. El Comité de Gobierno Corporativo se mantiene al tanto de todos esos informes. Además, se le informa al Presidente del Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos de todos los informes que se refieren a asuntos de contabilidad o auditoría y el Presidente de dicho Comité y el Asesor General, en conjunto determinan como se deben investigar estos asuntos.

No se ha presentado ningún Informe sobre cambios materiales desde el inicio del último año financiero terminado de la Compañía que se refiera a cualquier conducta de un director o ejecutivo que constituya una desviación del Código.

### ***Transacciones que Involucran a Directores o Ejecutivos***

El Código contiene una disposición específica relativa a la necesidad de que los directores, ejecutivos y todos los empleados eviten conflictos de intereses con la Compañía. Además, el Comité de Gobierno Corporativo tiene el mandato de examinar posibles temas de independencia y de conflictos de interés de los directores y ejecutivos. Para ello, cada director y ejecutivo completa un cuestionario anual en el cual informa a la

Compañía sobre todas las transacciones materiales en las que tienen un interés material. Un informe con todas las transacciones relacionadas con la Compañía y los directores y ejecutivos, se proporciona al Comité de Gobierno Corporativo.

#### ***Política de Recuperación***

La Compañía tiene una Política de Recuperación, que prevé la confiscación de opciones, acciones o unidades de acciones o la devolución de compensación en efectivo recibido por los empleados en determinadas circunstancias, cuando el empleado está involucrado en delitos. Para obtener más información sobre esta política, por favor, consulte la página 40.

#### ***Otras Medidas***

El Directorio toma otras medidas para alentar y promover una cultura de conducta ética en los negocios. En primer lugar, bajo los Principios de Gobierno Corporativo de la Compañía, el Directorio tiene la obligación de asegurarse así mismo sobre la integridad del CEO y de otros ejecutivos y que ellos están creando una cultura de integridad en toda la organización. Sobre una base anual, el Comité de Gobierno Corporativo considera e informa al Directorio sobre esta materia. Además, los empleados de la empresa son encuestados anualmente sobre temas relativos al Código de Conducta, incluyendo si están satisfechos de que la alta dirección en sus lugares de trabajo se comportan siempre de manera ética y honesta.

Además del Código, la Compañía también tiene varias otras políticas que rigen la conducta ética en los negocios, incluyendo las siguientes:

- ***Política Legal de Competencia*** –proporciona a los empleados con una comprensión de la política de la Compañía sobre el cumplimiento de todas las leyes relacionadas con competencia y la información relativa a las actividades que están permitidas y prohibidas cuando hay un trato con la competencia, clientes y otras partes.
- ***Política sobre Información Confidencial y Comercialización de Valores*** – ofrece directrices a los empleados con respecto al tratamiento de la información confidencial y asesora a los empleados de la Compañía cuando es permitido transar las acciones de la Compañía. Esta política también le prohíbe al personal con información privilegiada comprar de instrumentos financieros diseñados para cubrir o compensar una disminución en el valor de mercado de las acciones de la Sociedad que poseen. Por otra parte, quienes tienen información privilegiada tienen prohibido participar en la venta de acciones a corto plazo, comercialización de opciones put o call de la Compañía o la celebración de acuerdos de monetización relacionados con los valores de la Compañía.
- ***Política de Regalos Corporativos y Entretenimiento*** –ofrece directrices a los empleados de la Compañía sobre la idoneidad de los regalos, propinas o de entretenimiento que pueden ser ofrecidos o aceptados de terceros con quienes la Compañía mantiene relaciones comerciales.
- ***Política de Prevención de Pagos Corruptos*** –prohíbe el pago o la recepción de sobornos y comisiones ilegales a los empleados y agentes de la Compañía. Los pagos de facilitación también están prohibidos.
- ***Política de Donaciones Políticas*** – prohíbe todas las donaciones políticas efectuadas por la Compañía.

Los empleados de la Compañía reciben regularmente capacitación en la web o en persona sobre el cumplimiento que se centra en la conducta ética en los negocios y las políticas anteriores. Además, aquellos empleados y directores que son considerados que manejan "información privilegiada" en virtud de las leyes de valores canadienses recibieron entrenamiento sobre sus obligaciones y responsabilidades bajo las leyes de valores canadienses.

## **6. Renovación de Directores**

#### ***Comité de Designación y Proceso de Designación***

El Directorio ha establecido el Comité de Gobierno Corporativo como su comité de designación. El Comité está compuesto enteramente por directores independientes. Una descripción de las responsabilidades claves del Comité de Gobierno Corporativo se puede encontrar bajo la sección "Comités del Directorio" a partir de la página 13.

El Comité de Gobierno Corporativo es responsable por identificar a los nuevos candidatos a ser presentados como candidatos para la elección o el nombramiento como directores a nuestra Junta de Directores. El Comité de Gobierno Corporativo utiliza una matriz de competencias para ayudarse en este proceso. Sobre una base anual, el Comité de Gobierno Corporativo examina la matriz que establece las distintas habilidades y experiencias que se consideran deseables que posea el Directorio en el contexto de la dirección estratégica de la Compañía. El Comité de Gobierno Corporativo luego evalúa las habilidades y experiencia de cada miembro del Directorio actual con esa matriz.. Una vez completada, la matriz le ayuda al Comité de Gobierno Corporativo a identificar lagunas en las habilidades o experiencias y constituye la base para iniciar la búsqueda que se llevará a cabo para los nuevos directores y llenar cualquier laguna. A continuación se presenta un resumen actual de la matriz de competencias que

establece las distintas categorías de competencias y experiencias y la determinación del Comité de Gobierno Corporativo en cuanto al número de directores en el Directorio que deben poseer esos conocimientos y experiencias. El Comité de Gobierno Corporativo ha revisado las competencias y experiencias de los actuales miembros del Directorio contra la matriz y ha determinado que el número objetivo se ha cumplido.

Habilidades y Experiencia	Número objetivo de Directores No Ejecutivos
Liderazgo	3
Experiencia de Productos	3
Experiencia mundial de la Industria Química	3
CFO o Socios de Auditoría Retirados	2
Mercado de Capitales	2
Asuntos de Gobierno Corporativo	3
Experiencia Previa en Directorios	7
Temas de salud, seguridad y medioambiente	1
Experiencia Internacional	5
Energía	1

Al identificar posibles candidatos a directores, el Comité de Gobierno Corporativo tiene en cuenta una amplia variedad de factores que considera apropiados, incluyendo las habilidades, independencia, perspicacia financiera, dinámica directiva y características personales. Además, la diversidad de las perspectivas derivadas de los atributos personales, profesionales o de otro tipo y las experiencias son considerados en la identificación de los posibles candidatos. Las características individuales deseables incluyen la integridad, credibilidad, la capacidad de generar confianza del público y mantener la buena voluntad y la confianza de nuestros accionistas, juicio de negocio sólido e independiente, buen estado de salud general y la capacidad y la voluntad de viajar, asistir y contribuir a las funciones del Directorio sobre una base regular. La verificación de antecedentes, según sea el caso, se completa antes de la nominación.

Los candidatos a directores adecuados, a lo largo de los últimos años, han sido identificados principalmente mediante el uso de una empresa de búsqueda de ejecutivos mantenida bajo la autoridad del Comité de Gobierno Corporativo. El proceso de selección es dirigido por el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo, pero todos los miembros del Comité y el Presidente del Directorio son actualizados periódicamente sobre el proceso y las personas que se están considerando. El Presidente del Comité de Gobierno Corporativo, el Presidente del Directorio y el CEO se reúnen en persona con el candidato para discutir su interés y capacidad para dedicar tiempo y recursos necesarios para satisfacer las expectativas de los directores de la Compañía. El candidato recomendado es entonces formalmente considerado por el Comité de Gobierno Corporativo y, de ser aprobado, el candidato es recomendado al Directorio.

#### ***Mayoría de Votos para Directores***

El Directorio tiene una política que establece que cualquier candidato para la elección de director en una Junta General Anual para quién el número de votos de abstención excede el número de votos emitidos en su favor se considerará que no ha recibido el apoyo de los accionistas. Un Director elegido, en esas circunstancias entregará su resignación al Presidente del Comité de Gobierno Corporativo y ese Comité examinará el asunto y formulará una recomendación al Directorio. El Directorio, emitirá dentro de los 90 días posterior a la Junta General Anual una publicación, ya sea anunciando la renuncia del director o justificando su decisión de no aceptar la renuncia.

Si es aceptada la renuncia, el Directorio podrá nombrar a un nuevo director para llenar la vacante creada por la renuncia. Esta política es aplicable sólo a las elecciones a director sin contrincantes, es decir, elecciones donde el número de candidatos a director es igual al número de directores que han de ser elegidos.

#### **7. Compensaciones de Directores y Ejecutivos**

Las compensaciones de los Directores y ejecutivos son determinadas por el Directorio. El proceso que se sigue para la determinación de las compensaciones de los directores se describe a partir de la página 22 y el proceso para determinar las compensaciones de los ejecutivos se describe a partir de la página 33.

## **8. Encuesta a los Accionistas sobre Compensación de los Ejecutivos**

El Directorio reconoce la importancia que los accionistas dan a la compensación de ejecutivos y cree que es importante involucrar a los accionistas sobre este tema. Con esto en mente, la Compañía ha vuelto a poner una encuesta en la web para permitir a nuestros accionistas para proporcionar información de retroalimentación sobre nuestro enfoque de la remuneración de los ejecutivos como se describe en la presente Circular de Información. Tenemos la intención de ejecutar esta encuesta en línea sobre una base anual. Este año la encuesta está disponible para los accionistas en la sección de Relaciones con Inversionistas en nuestro sitio web ([www.methanex.com](http://www.methanex.com)) entre el 22 de marzo 2013 (la fecha en que la presente Circular de Información fue presentada a los reguladores de valores) hasta el 30 de junio 2013. Con el fin de presentar sus comentarios, se le pedirá que proporcione su nombre y confirmar que usted es un accionista actual. Los accionistas pueden formular comentarios en general o sobre aspectos específicos de nuestra remuneración de los ejecutivos y puede proporcionar tanto detalle como lo deseen. Los accionistas que opten por ofrecer una dirección de correo electrónico pueden ser contactados por el Directorio para comprender mejor sus preocupaciones particulares. Todos los comentarios serán proporcionados al Presidente del Comité de Recursos Humanos y discutido en la reunión Comité de Recursos Humanos en Julio 2013 para determinar qué acciones se deben tomar para abordar las inquietudes planteadas. Vamos a presentar un informe sobre este proceso en nuestros documentos de información anual del próximo año. En 2012, no se recibió ninguna respuesta de retroalimentación de parte de los accionistas sobre nuestra encuesta a los accionistas sobre la compensación a los ejecutivos.

## **9. Evaluaciones**

Los Principios de Gobierno Corporativo de la Compañía señalan lo siguiente:

El desempeño como director es el principal criterio para determinar la permanencia en el Directorio de un director. Para ayudar a determinar el rendimiento, cada director tomará parte en un proceso de evaluación anual de desempeño que incluirá una auto-evaluación y una discusión confidencial con el Presidente.

Nuestro Directorio lleva a cabo una evaluación de desempeño anual y el Comité de Gobierno Corporativo supervisa el proceso. El proceso está diseñado para evaluar la eficacia y la contribución al Directorio, sus Comités y directores individuales. Los resultados del proceso se informan al Directorio. En 2012, el proceso incluyó lo siguiente:

### ***Evaluación al Presidente del Directorio***

A los Directores se les proporcionó una oportunidad para evaluar el rendimiento del Presidente del Directorio y hacer sugerencias para mejorar. Los Directores proporcionaron comentarios sobre temas que abordan la conducción de las reuniones del Directorio, temas de liderazgo y la capacidad del Presidente para facilitar contribuciones positivas de otros directores. Los resultados fueron tabulados por el Secretario Corporativo y se prestaron al Presidente del Comité de Gobierno Corporativo, quien entonces tuvo una conversación privada con el Presidente del Directorio. El contenido de esa conversación fue informada por el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo al pleno del Comité en su reunión de septiembre 2012.

### ***Evaluación de Todo el Directorio***

A los directores se le pidió que comentaran sobre el funcionamiento general y la organización del Directorio teniendo en cuenta una serie de elementos particulares y evaluar la eficacia del Directorio. También se les pidió identificar los logros más significativos del Directorio durante el año pasado, las áreas para mejorar y las prácticas particulares que deben ser considerados para su adopción por el Directorio con el fin de aumentar su eficacia.

Los resultados fueron tabulados y los comentarios fueron consolidados por el Secretario Corporativo, y entregados al Presidente del Directorio y luego presentado al Comité de Gobierno Corporativo, en su reunión de septiembre 2012.

### ***Evaluación de los Comités***

A los Directores se les pidió que evaluaran los comités en términos generales, así como a los comités específicos en los que participan. Los Directores proporcionaron comentarios sobre una serie de criterios, entre ellos, lo adecuado de la estructura de los comités y los reportes de las actividades del comité al Directorio, así como el funcionamiento de los comités en los que participan teniendo en cuenta una serie de elementos particulares y cómo la eficacia de esos comités se puede mejorar.

Los comentarios fueron consolidados por el Secretario Corporativo, proporcionados al Presidente del Directorio y, a continuación presentados al Comité de Gobierno Corporativo en su reunión de septiembre 2012. Cada Comité también examinó los resultados de su evaluación individual del Comité.

## *Evaluación de Directores Individuales*

A los Directores se les proporcionó la oportunidad de evaluar su propia eficacia, comentar sobre la eficacia sus compañeros y mantener una conversación privada con el Presidente del Directorio en cuanto a su rendimiento y el desempeño de sus compañeros directores. Los Directores se auto evaluaron y evaluaron a sus compañeros en relación con una serie de criterios, incluyendo su entendimiento del negocio, su contribución en cuestiones estratégicas, interacción con la administración y áreas de fortalezas personales. El Secretario Corporativo recibió todos los cuestionarios y a cada director, se le proporcionó un informe personalizado que detalla los comentarios recibidos de sus pares en relación con el rendimiento de ese director (de forma anónima). Estos informes, así como también los comentarios sobre la efectividad de los directores que se espera de los ejecutivos seniors, también fueron proporcionados al Presidente del Directorio quien luego llevó a cabo una conversación confidencial con cada director. El Presidente del Directorio informó con respecto a este proceso al Comité de Gobierno Corporativo, en su reunión de septiembre 2012.

## **10. Planificación de sucesión gerencial**

La Compañía tiene planes de sucesión detallados para cada director ejecutivo y cada uno de sus colaboradores directos. Para obtener más información sobre el proceso de planificación de sucesión de la Compañía, por favor, consulte la página 31.

## **11. Rol del Directorio en el Proceso de Gestión de Riesgos**

El mandato del Directorio establece que el Directorio es responsable de identificar y supervisar la implementación de los sistemas para administrar los riesgos principales del negocio de la Compañía. El mandato del Comité de Auditoría, Finanzas y de Riesgos también indica que el Comité de Auditoría, Finanzas y de Riesgos es responsable de examinar con la administración, por lo menos anualmente, los procesos de la Compañía para identificar, supervisar, evaluar y manejar los riesgos importantes a nivel estratégico y de negocio.

Anualmente la Administración lleva a cabo un proceso formal de evaluación de riesgos que incluye identificar los principales riesgos estratégicos de la Compañía, la evaluación de la estrategia de la Compañía para mitigar cada riesgo, y determinar las responsabilidades. Los resultados de este proceso son documentados y revisados y discutidos con el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos y el Directorio.

Además, el Directorio, a través de su Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos, supervisa las estrategias y programas de gestión de riesgo de la Compañía, incluyendo programas de seguros, relacionados con los principales riesgos operativos de la Compañía, como salud y seguridad, el transporte marítimo y los riesgos financieros. A su vez, el Comité de Recursos Humanos revisa anualmente las políticas y prácticas de compensación de la Compañía para confirmar su alineación con los principios de gestión de riesgos de la Compañía y que no favorezcan la toma de riesgos inapropiados o excesivos, o que no sea razonablemente probable que tengan un efecto material adverso sobre la Compañía. Para obtener más información sobre este proceso de revisión, por favor consulte la página 30.

## **PARTE IV COMPENSACIONES**

### **COMPENSACIONES A LOS DIRECTORES**

**Todos los montos en esta sección "Remuneración de los Directores" están expresadas en dólares canadienses, excepto cuando se indique lo contrario.**

#### **Objetivo y Diseño del Programa de Compensación de Directores**

Somos el mayor proveedor mundial de metanol, con ventas y operaciones en todo el mundo y con ventas de US\$2.7 billones aproximadamente en 2012. Como tal, el objetivo principal del programa de compensación de los directores de la Compañía es atraer y retener directores con experiencia internacional, con una amplia gama de aptitudes y conocimientos pertinentes, y la capacidad para llevar a buen término el mandato del Directorio. Una copia del mandato del Directorio se puede encontrar en la sección 3 de nuestros Principios de Gobierno Corporativo que se adjunta a la presente Circular de Información como Anexo A y también se puede encontrar en nuestro sitio web en [www.methanex.com](http://www.methanex.com).

Los Directores de la Compañía están obligados a dedicar mucho tiempo y energía en el desempeño de sus funciones. Los Términos de Referencia para cada Director y nuestros Principios de Gobierno Corporativo detallan una amplia lista de responsabilidades y expectativas para el Directorio en su conjunto y para cada director en forma individual. Se espera que los Directores se preparen y asistan a un promedio de seis reuniones del Directorio al año, participen en los comités y se aseguren que están informados acerca de los negocios de la Compañía y la rápida evolución del entorno global de los negocios. Por lo tanto, para atraer y retener directores con experiencia, habilidades, y conocedores que están dispuestos y son capaces de satisfacer esas expectativas, el Directorio considera que la Compañía debe ofrecer un paquete de compensación competitivo.

Nuestro programa de compensaciones de directores está diseñado principalmente para:

- compensar a los directores por la entrega de sus conocimientos, habilidades y experiencia en el desempeño de sus funciones;
- alinear las acciones y los intereses económicos de los directores con los intereses de los accionistas a largo plazo; y
- alentar a los directores a que permanezca en el Directorio durante un periodo significativo de tiempo.

Las compensaciones a los Directores se paga sólo a los directores que no son ejecutivos y se compone principalmente de honorarios en efectivo (retención anual, honorarios por asistencia a reuniones, honorarios por la presidencia y honorarios de viaje) y un premio por incentivos a largo plazo basado en acciones. Los directores que no son ejecutivos no son elegibles para recibir las opciones de acciones bajo los términos de los Planes de Incentivos de Opciones de Acciones de la Compañía. La tabla con el total de Compensación de los Directores en la página 25 establece el total de compensaciones ganadas por los directores en 2012.

Como parte de este programa de compensación, los Directores tienen también requerimientos que exige que cada uno de los directores que no sean ejecutivos sean dueños de acciones o unidades de acciones con un valor a lo menos igual a cinco veces su retención anual. Vea "Directrices para la Propiedad de Acciones de los Directores" en la página 28 para más detalles. El Directorio considera que las directrices para la propiedad de acciones ayudan a promover el objetivo de retención de directores y alineamiento con los accionistas a largo plazo.

#### **Proceso para Determinar las Compensaciones a los Directores**

El Comité de Gobierno Corporativo, compuesto enteramente por directores independientes, es responsable de recomendar al Directorio cada año para su aprobación, el objetivo de compensaciones para los directores independientes, incluyendo los elementos adecuados de la compensación y el objetivo de compensación para cada elemento.

El Comité de Gobierno Corporativo revisa la compensación de los directores a lo menos cada dos años. Como parte de este proceso, el Comité de Gobierno Corporativo examina los documentos de información pública de compensación, así como estudios de compensación de directores y los informes publicados en Canadá por consultores conocidos en compensaciones, a fin de asegurar que nuestra compensación a los directores es comparable a, y competitiva, con el grupo de comparación (que se analiza a continuación). Además, el Comité de Gobierno Corporativo puede contratar a un consultor externo para ayudar con el proceso de revisión.

Durante la revisión de compensación de directores más reciente llevada a cabo a mediados de 2011, el Comité de Gobierno Corporativo reiteró que el nivel objetivo de compensación para los directores debe ser el 50º percentil de un grupo de empresas químicas basadas en América del Norte con operaciones internacionales. El grupo comparativo de empresas, que se listan a continuación, fueron elegidas porque, al igual que la Compañía, todos son empresas químicas basadas en América del Norte y con operaciones internacionales:

Agrium Inc.  
Ashland Inc.  
Cabot Corporation  
Celanese Corporation

Chemtura Corporation  
Cytec Industries Inc.  
FMC Corporation

Koppers Inc.  
Olin Corporation  
PolyOne Corporation

Potash Corporation of Saskatchewan, Inc.  
Spartech Corporation  
Westlake Chemical Corporation

Sobre la base de la revisión del Comité de Gobierno Corporativo, los niveles objetivos de compensación para los directores no fueron cambiados. El Comité de Gobierno Corporativo también determinó durante su revisión más reciente que los elementos claves del programa de compensación – retención anual, honorarios por asistencia a reuniones, honorarios de presidencia, honorarios por viajes y premios de incentivos a largo plazo basados en acciones - de la Compañía - eran comparables con y competitivos con el grupo de comparación por el Comité de Gobierno Corporativo.

### **Elementos de las Compensaciones de Directores**

#### ***Retención Anual y Otros Honorarios***

Durante el año terminado el 31 de diciembre de 2012, las tasas de retenciones anuales y otros honorarios fueron pagados a miembros del Directorio que no son ejecutivos sobre las siguientes bases:

Retención anual para directores no ejecutivos	\$40,000	anual
Retención anual para el Presidente del Directorio	\$150,000	anual
Honorario de asistencia a reuniones del Directorio	\$2,500	por reunión
Honorario de asistencia a reuniones del Comité	\$2,500	por reunión
Honorario del Presidente del Comité (además del honorario de asistencia a reuniones del Comité)	\$2,500	por reunión
Pago por viajes en el país o entre continentes para asistir a las reuniones del Directorio y Comité	\$2,500	por viaje
Honorarios por viajes a terreno adicional de las visitas por separado y aparte de la asistencia al Directorio o las reuniones del comité (y no para propósitos de orientación al momento de ingresar al Directorio)	\$2,500	por viaje

Todas las retenciones y honorarios se pagan en dólares canadienses. El Presidente del Directorio recibe un honorario fijo anual de retención y no recibe ningún honorario adicional por asistencia a reuniones o gastos de viaje; sin embargo, él recibe el pago por viajes para visitas a terreno, efectuadas a cabo por separado y aparte de la asistencia al Directorio o reuniones del Comité.

La Compañía paga por la retención y por otros honorarios para compensar a los directores por la aplicación de sus conocimientos, habilidades y experiencias en el desempeño de sus funciones. Estos honorarios están destinados a ser similares a los honorarios pagados a los directores que no son ejecutivos en el 50º percentil del grupo de comparación tal como se describe anteriormente en el “Proceso para Determinar las Compensaciones de los Directores”.

#### ***Premios de Incentivos a Largo Plazo - Plan Unitario de Acciones Restringido para los Directores***

Los Directores reciben RSU en virtud del Plan Unitario de Acciones Restringido para los Directores de la Compañía, como parte de los planes de los componentes de incentivos compensación a largo plazo anuales. Los directores pueden optar por recibir su premio RSU en forma de DSUs, que se describen con más detalle en la sección siguiente. En el cuadro siguiente se resume los dos últimos premios de incentivos a largo plazo otorgadas a los directores en 2013 y 2012:

	2013	2012
Presidente del Directorio	4,500 RSUs or DSUs	5,600 RSUs or DSUs
Otros directores no ejecutivos	3,000 RSUs or DSUs	3,700 RSUs or DSUs

Las RSUs son acciones nocionales abonadas a una "Cuenta RSU". Cuando se pagan dividendos a las Acciones Ordinarias, un valor equivalente de RSUs adicionales se calcula y se acredita a cada una de las cuentas RSU individuales. Las RSUs concedidas en cualquier año conjuntamente con el dividendo correspondiente serán devengadas el 1 de diciembre, en el mes 24 siguiente al final del año en que se hizo la adjudicación. Con posterioridad a la fecha de devengo, los directores tienen derecho a recibir un pago en efectivo basado en el precio de cierre promedio ponderado de las acciones ordinarias de la Compañía en la TSX durante los últimos 15 días de antelación a la fecha de devengo, neto de la retención de impuesto aplicable. Las RSUs no dan derecho a voto a los participantes u otros derechos a los accionistas y no son dilutivas para los accionistas.

El Directorio cree que el premio de incentivo a largo plazo concedido a los directores por una parte compensa los directores por el ejercicio de sus funciones y también promueve la retención de directores y alineamiento con los intereses de los accionistas a largo plazo. El objetivo de valor en dólares de esos premios ("Objetivo LTI Valor Dólar") es determinado por el Comité de Gobierno Corporativo durante su revisión de compensación de directores y su objetivo es ser similar a los premios otorgadas a los directores no ejecutivos en el percentil 50 del grupo de comparación como se ha comentado en el "Proceso para Determinar las Compensaciones a los Directores." Para el año 2013 y 2012, el valor objetivo LTI dólar fue de \$90.000 para cada director no ejecutivo y \$135,000 para el Presidente del Directorio. Cada director no ejecutivo recibió el número de RSUs (o DSUs) determinado dividiendo el valor LTI objetivo en dólares por el precio promedio ponderado de cierre anual de las Acciones Ordinarias en la TSX para el período de 90 días que termina el 31 de diciembre del año fiscal inmediatamente anterior al año en que la concesión se hace efectiva y, a continuación se redondea..

#### ***Plan Unitario de Acciones Diferidas (Director DSUs)***

En virtud del Plan Unitario de Acciones Diferidos (el "Plan de DSU") de la Compañía, cada director no ejecutivo elige cada año recibir el 100%, 50% o 0% de sus honorarios de retención y asistencia a reuniones como DSUs. El número real de DSUs concedidas a un director se calcula al final de cada trimestre, dividiendo el monto en dólares elegido para el Plan de DSU por el precio de cierre promedio de cinco días de las Acciones Ordinarias en la TSX en los últimos cinco días de transacciones de ese trimestre. También se acreditan las DSUs adicionales correspondientes a los dividendos declarados para las Acciones Ordinarias. Bajo los términos del Plan de DSU, los directores deben optar para ser parte del Plan al 31 de Diciembre en cualquier año a fin de ser elegibles para recibir DSUs en al año calendario siguiente. Los Directores pueden también optar para recibir los premios de largo plazo en la forma de DSUs. Vea la sección "Premios de Incentivos a Largo Plazo - Plan de Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 23.

Las DSUs en poder de los directores son canjeables sólo después que el director se jubila como director de la Compañía o en el evento de su muerte ("Fecha de Vencimiento"), y una suma de pago en efectivo, neto de retenciones, se efectuará una vez que el director escoge una fecha de valuación. Para las DSUs concedidas en o después del 2 de marzo de 2007, los directores pueden elegir una fecha de valoración, comprendido entre la Fecha de Terminación y el 1 de diciembre del primer año calendario que comience después de la Fecha de Terminación, pero el director no puede elegir una fecha con carácter retroactivo. Para las DSUs concedidas con anterioridad al 2 de marzo de 2007, la fecha de valuación elegida puede caer en cualquier fecha dentro de un período que comienza un año antes de la Fecha de Terminación y termina el 1 de diciembre del primer año calendario que comienza después de la Fecha de Terminación. La suma fija se calcula multiplicando el número de DSUs mantenidas en la cuenta por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en la fecha de valuación.

El Directorio cree que otorgando a los directores la alternativa de recibir sus honorarios en dinero en efectivo y premios de incentivos a largo plazo en la forma de DSUs, que no pueden ser canjeados hasta la jubilación o la muerte, ayuda a promover la retención de directores y alineación con los intereses de los accionistas a largo plazo.

#### ***Opciones de Acciones***

Los Directores no ejecutivos dejaron de estar en posición de recibir opciones sobre acciones en el 2003. Ningún director no ejecutivo, con la excepción del Sr. Aitken, quien se retiró como Presidente y CEO el 31 de diciembre de 2012, tiene actualmente algunas opciones de acciones (ver página 45 para obtener más información sobre las opciones de acciones mantenidas por el Sr. Aitken).

#### ***Gastos menores***

Algunos gastos menores incurridos por los directores son pagados por la Compañía. Todos estos gastos están incluidos en la columna "Todas las otras Compensaciones" que se encuentran en el cuadro de los Directores de Compensación Total de los Directores en la página 25.

John Floren fue nombrado director con fecha efectiva el 1 de enero de 2013 y por lo tanto no se ha incluido en las tablas de compensación de los directores siguientes que contienen información para el año 2012.

### Compensación Total de Directores

En el siguiente cuadro se expone lo recibido por cada director como retención anual, honorarios por asistencia a reuniones y premios de incentivos a largo plazo de 2012.

Director	Retención Anual (\$)	Honorarios Asistencia Directorio (\$)	Honorarios Asistencia Comité (\$)	Honorarios Presidencia Comité (\$)	Honorarios de Viaje <sup>(1)</sup> (\$)	Total Honorarios Ganados <sup>(2)</sup> (\$)	Premio Basado en Acciones <sup>(3)</sup> (\$)	Otras Compensaciones <sup>(4)</sup> (\$)	Total (\$)
Bruce Aitken <sup>(5)</sup>									
Howard Balloch	40,000	20,000	12,500	5,000	15,000	92,500	115,625	25,885	234,010
Pierre Choquette <sup>(6)</sup>	20,000	7,500	12,500	-	7,500	47,500	115,625	11,495	174,620
Phillip Cook	40,000	20,000	12,500	7,500	15,000	95,000	115,625	7,670	218,295
Thomas Hamilton	150,000	-	-	-	2,500	152,500	175,000	11,343	338,843
Robert Kostelnik	40,000	20,000	15,000	-	15,000	90,000	115,625	7,670	213,295
Douglas Mahaffy	40,000	17,500	17,500	-	15,000	90,000	115,625	27,241	232,866
A. Terence Poole	40,000	20,000	32,500	20,000	12,500	125,000	115,625	29,503	270,128
John Reid	40,000	20,000	37,500	10,000	2,500	110,000	115,625	29,110	254,735
Janice Rennie	40,000	20,000	30,000	-	2,500	92,500	115,625	15,818	223,943
Monica Sloan	40,000	20,000	15,000	7,500	2,500	85,000	115,625	36,522	237,147
<b>Total</b>	<b>490,000</b>	<b>165,000</b>	<b>185,000</b>	<b>50,000</b>	<b>90,000</b>	<b>980,000</b>	<b>1,215,625</b>	<b>202,257</b>	<b>2,397,882</b>

- (1) Los honorarios de viaje se pagan por viajes en el país y entre continentes para asistir reuniones del Directorio o Comités o visitas a terreno planificadas separadamente de la asistencia a las reuniones del Directorio o Comités (y no para efectos de toma de conocimiento al ingresar al Directorio).
- (2) Esta columna incluye todos los honorarios por retenciones, asistencia a reuniones, presidencia y honorarios por viajes durante 2012, incluidos los remunerados en DSUs. En virtud del Plan de DSU los directores pueden optar por recibir el 100%, 50% o 0% de sus retenciones y honorarios de reuniones como DSUs. El Plan DSU se describe más detalladamente en "Plan Unitario de Acciones Diferidas (DSUs de Directores)" en la página 24. En 2012, el Sr. Balloch eligió recibir el 100% de su retención como DSUs (3,149 DSUs). El número y el valor de las DSUs recibidas por los Sr. Balloch en lugar de honorarios se refleja en los "Premios Basados en Acciones de Directores - Valores devengados durante el Año", en el cuadro en la página 27.
- (3) Esta columna refleja el valor razonable la fecha de la concesión de RSUs y DSUs recibidos por los directores en 2012 como premios de incentivo a largo plazo. Este valor mostrado se calcula multiplicando el número de RSUs o DSUs adjudicados en 2012 por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 1 de marzo de 2012, el día anterior en la cual las unidades en acciones fueron concedidas, siendo \$31.25. El valor justo a la fecha de la concesión que se muestra en esta columna es el mismo que el valor justo contable. Los directores pueden optar por recibir sus premios de incentivos a largo plazo como RSUs o DSUs. Por favor, vea la sección "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 23 para más información.
- (4) Esta columna incluye el valor de unidades de acciones adicionales ganadas por los directores en 2012 (RSUs y/o DSUs según proceda) correspondientes a los dividendos declarados para Acciones Ordinarias en 2012. Por favor vea, "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 23 y "Plan de Acciones Diferidas (DSUs para Directores)" en la página 24 para obtener más información sobre los dividendos equivalentes. Con respecto al dividendo equivalente a DSUs, el valor equivalente de dividendos adicionales de DSUs se calcula multiplicando el número de unidades por el dólar canadiense precio de cierre de las Acciones Ordinarias de la TSX en el día en que dichas unidades fueron acreditadas. Con respecto al dividendo equivalente a RSUs, el valor equivalente de los dividendos adicionales de RSUs se calcula multiplicando el número de unidades por el promedio ponderado del precio de cierre del dólar canadiense de las Acciones Ordinarias de la TSX para el período de quince días antes del día en que esas unidades se acreditaron. Otras gratificaciones, cuyo valor no es material, también se incluyen en esta columna.
- (5) El Sr. Aitken fue el Presidente y CEO hasta su retiro el 31 de diciembre 2012, y por tanto, no recibe ningún tipo de compensación como director. Véase "Declaración de Compensación Ejecutivo" que empieza en la página 44 para información sobre las compensaciones del Sr. Aitken en 2012.
- (6) El Sr. Choquette se retiró como director en abril de 2012.

## Premios en Base a Acciones en Circulación de los Directores

El siguiente cuadro muestra el número de premios basados en acciones como incentivo de largo plazo por cada director al 31 de diciembre de 2012. Los Directores no reciben premios basados en opciones.

Director	Premios Basados en Acciones en Circulación al 31 de Diciembre 2012		
	Número de Acciones o Unidades de Acciones no devengadas <sup>(1)</sup> (#)	Valor de Mercado o valor a pagar por Premios Basados en Acciones no han devengado <sup>(1)</sup> (\$)	Valor de Mercado o Valor Devengado a pagar por Premios Basados en Acciones No Pagadas o Distribuidas <sup>(2)</sup> (\$)
Bruce Aitken <sup>(3)</sup>			
Howard Balloch	-	-	628,056
Pierre Choquette <sup>(4)</sup>	-	-	-
Phillip Cook	7,051	223,376	-
Thomas Hamilton	10,680	338,342	-
Robert Kostelnik	7,051	223,376	-
Douglas Mahaffy	-	-	741,692
A. Terence Poole	-	-	1,297,359
John Reid	-	-	690,624
Janice Rennie	7,051	223,376	361,184
Monica Sloan	7,051	223,376	674,404

- (1) Estas columnas reflejan el número y el valor de RSUs pendientes no devengadas al 31 de diciembre de 2012 e incluye los dividendos equivalentes de RSUs acreditados desde la fecha original de otorgamiento de RSU. El valor de RSUs pendientes se calcula multiplicando el número de RSUs pendientes de liquidación por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en dólar canadiense en la TSX el 31 de diciembre de 2012 de \$31,68.
- (2) Esta columna refleja el valor de la DSU devengadas recibidas como premios de incentivos a largo plazo ("LTI DSUs") en poder de cada director al 31 de diciembre de 2012, e incluye los dividendos equivalentes DSUs a LTI acreditados desde la fecha original del otorgamiento de LTI DSU. El valor de la LTI DSUs se calcula multiplicando el número de LTI DSU en circulación por el precio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX el 31 de diciembre 2012 de \$ 31.68.
- (3) El Sr. Aitken fue Presidente y CEO durante 2012, y por tanto, no ha recibido ningún tipo de compensación como director. Véase "Declaración de Compensación Ejecutivo" que empieza en la página 44 para información sobre las compensaciones del Sr. Aitken en 2012.
- (4) El Sr. Choquette se retiró como director en abril de 2012. Al jubilarse, él redimió 66.531 DSUs y, de conformidad con lo dispuesto en el Plan DSU, recibió un pago en efectivo de una suma global de \$2.224.115. El Sr. Choquette no mantiene ninguna RSU a la fecha de jubilación.

La siguiente tabla muestra el número total y el valor de DSUs, incluyendo tanto DSUs recibidos a cambio de honorarios y como premio de incentivo a largo plazo ("DSUs pendientes"), en poder de cada director no ejecutivo al 31 de diciembre de 2012 e incluye dividendos equivalentes de DSUs pendientes acreditados desde la fecha original de las subvenciones otorgadas. El valor se calcula multiplicando el número de DSUs en circulación por el precio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX el 31 de diciembre 2012 de \$31.68. La cantidad real pagada a un director en la liquidación de DSU pendientes depende de la fecha de valoración elegida por el director, y la fecha de la evaluación puede ser retroactiva en el caso de DSUs pendientes otorgadas con anterioridad al 2 de marzo de 2007. Véase "Plan de Unidades de Acciones Diferidas (Director DSUs)" en la página 24 para obtener más información detallada sobre el Plan de DSU y la fecha de la valoración que los directores pueden optar.

Director	Número de DSUs en Circulación al 31 de Dic. 2012			Valor de DSUs en circulación al 31 de Dic. 2012 (\$)
	Otorgadas antes del 2 de Marzo 2007	Otorgadas el o después del 2 de Marzo 2007	Total DSUs Poseídas	
Howard Balloch	-	38,144	<b>38,144</b>	1,208,402
Pierre Choquette <sup>(1)</sup>		-	-	-
Phillip Cook	-	-	-	-
Thomas Hamilton	-	-	-	-
Robert Kostelnik	-	-	-	-
Douglas Mahaffy	-	38,118	<b>38,118</b>	1,207,578
A. Terence Poole	17,540	23,412	<b>40,952</b>	1,297,359
John Reid	18,193	18,854	<b>37,047</b>	1,173,649
Janice Rennie	-	11,401	<b>11,401</b>	361,184
Monica Sloan	20,598	19,774	<b>40,372</b>	1,278,985

- (1) El Sr. Choquette se retiró como director en abril de 2012. Al jubilarse, él redimió 66.531 DSUs y, de conformidad con lo dispuesto en el Plan DSU, recibió un pago en efectivo de una suma global de \$2.224.115.

## Premios en Base a Acciones de los Directores – Valores Devengado Durante el Año

El siguiente cuadro muestra el valor total en dólares realizado por cada director al recibir los premios basados en acciones durante el año 2012. Los Directores no reciben opciones de acciones y no reciben ningún tipo plan de compensación de incentivo en acciones.

Premios Basados en Acciones – Valor Devengado Durante el Año												
Director	Número Devengado Durante 2012 (#)				Total	Valor Devengado Durante 2012 (\$)				Total		
	RSUs <sup>(1)</sup>	DSUs <sup>(2)</sup>				RSUs <sup>(3)</sup>	DSUs <sup>(2)</sup>					
	Premios Incentivos Largo-Plazo	Otorgado a cambio de Honorarios <sup>(4)</sup>	Premios Incentivos Largo-Plazo <sup>(5)</sup>	Equivalentes Dividendos <sup>(6)</sup>		Premios Incentivos Largo-Plazo	Otorgado a cambio de Honorarios <sup>(4)</sup>	Premios Incentivos Largo-Plazo <sup>(5)</sup>	Equivalentes Dividendos <sup>(6)</sup>			
Bruce Aitken <sup>(7)</sup>												
Howard Balloch	-	3,149	3,700	864	<b>7,713</b>	-	92,500	115,625	25,885	<b>234,010</b>		
Pierre Choquette <sup>(8)</sup>	-	-	3,700	348	<b>4,048</b>	-	-	115,625	11,287	<b>126,912</b>		
Phillip Cook	4,930	-	-	-	<b>4,930</b>	145,104	-	-	-	<b>145,104</b>		
Thomas Hamilton	6,955	-	-	-	<b>6,955</b>	204,674	-	-	-	<b>204,674</b>		
Robert Kostelnik	4,930	-	-	-	<b>4,930</b>	145,104	-	-	-	<b>145,104</b>		
Douglas Mahaffy	-	-	3,700	909	<b>4,609</b>	-	-	115,625	27,241	<b>142,866</b>		
A. Terence Poole	-	-	3,700	977	<b>4,677</b>	-	-	115,625	29,503	<b>145,128</b>		
John Reid	4,930	-	3,700	884	<b>9,514</b>	145,104	-	115,625	26,475	<b>287,204</b>		
Janice Rennie	4,930	-	-	272	<b>5,202</b>	145,104	-	-	8,148	<b>153,252</b>		
Monica Sloan	4,930	-	-	963	<b>5,893</b>	145,104	-	-	28,853	<b>173,957</b>		

- (1) Esta columna representa las RSUs que se adjudicaron en 2010 y que se devengaron el 1 de diciembre de 2012, en conjunto con el dividendo equivalente a RSUs acreditado al respecto. Por favor, vea "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 23 para más información.
- (2) Las DSUs son ganadas inmediatamente al momento de su otorgamiento; sin embargo, no pueden ser canjeadas por un director hasta la fecha de su jubilación o su muerte. Los directores pueden optar por recibir el 100%, 50% o 0% de su retención anual y honorarios por asistencia a reuniones como DSUs. Los Directores podrán también elegir recibir sus premios por incentivos a largo plazo en la forma de DSUs. Adicionalmente, se acreditan más DSUs cada trimestre correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias. Por favor, vea la sección "Plan Unitario de Acciones Diferidas (DSUs Director)" en la página 24 para más información.
- (3) El valor de las RSUs que se muestra en esta columna refleja el monto efectivamente pagado a los directores al recibir las RSUs devengadas en diciembre 2012, calculado de conformidad con los términos del Plan de RSU de la Compañía multiplicando el número de unidades devengadas (incluyendo fracciones de unidades) por el promedio ponderado del precio de las Acciones Ordinarias en la TSX durante los 15 días de transacciones antes de la fecha de adquisición, siendo \$29.43. El precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 1 de diciembre de 2012, la fecha de devengo, fue \$30.06.
- (4) Estas columnas reflejan el número y valor de DSU recibidas a cambio de honorarios ganados por los directores en 2012. El valor es igual al total de los honorarios ganados en la columna de Directores Compensación Total de la tabla en la página 25. Las DSUs se conceden en lugar de honorarios sobre una base trimestral, y el número de DSUs concedidas al final de cada trimestre se calcula dividiendo una cuarta parte de los honorarios anuales elegidos para ser recibido en DSUs por el precio promedio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX en los últimos cinco días de transacciones del trimestre fiscal anterior.
- (5) Estas columnas reflejan el número y el valor de las DSUs concedidas en 2012 a los directores como premios de incentivos a largo plazo. El valor que se muestra es el valor justo a la fecha de concesión (que es el mismo que el valor justo contable) y se calcula multiplicando el número de DSUs otorgadas en 2012 por precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 1 de marzo de 2012, el día anterior en que dichas unidades de acciones fueron concedidas, siendo \$31.25. Los directores pueden optar por recibir sus premios de incentivos a largo plazo como RSUs o DSUs. Por favor, consulte la sección "Premios de Incentivos a Largo Plazo – Plan Unitario de Acciones Restringidas para Directores" en la página 23 para más información.
- (6) Estas columnas reflejan el dividendo adicional equivalente a DSUs acreditado sobre las DSUs pendientes en 2012 y el valor se calcula multiplicando el número de estas nuevas DSUs por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en el día en que se acreditaron tales DSUs.
- (7) El Sr. Aitken fue el Presidente y CEO durante 2012 y, por tanto, no recibió ningún tipo de compensación como director. Véase "Declaración de Compensación Ejecutivo" que empieza en la página 44 para información sobre las compensaciones del Sr. Aitken en 2012.
- (8) El Sr. Choquette se retiró como director en abril de 2012.

## Requerimiento para la Propiedad de las Acciones de los Directores

Desde 1998, la Compañía ha cuenta con directrices para la propiedad de las acciones de los directores para promover la alineación con los accionistas y a principios de 2011 estas se convirtieron en requerimiento. El requerimiento actual establece que cada director que no es ejecutivo debe poseer acciones por un valor equivalente a por lo menos cinco veces su retención anual. En caso de que los resultados de cotización de las acciones cambian el valor y éste cae por debajo del requisito de participación mínima, el director tiene un año para cumplir con el requisito. Las RSUs, DSUs y 50% de PSUs en poder de un director son consideradas la hora de determinar si el individuo está en cumplimiento con los requisitos sobre propiedad de acciones. Todos los directores nuevos tienen un período razonable de tiempo para cumplir con el requerimiento de la propiedad de acciones.

El siguiente cuadro muestra, entre otras cosas, el número de Acciones Ordinarias, RSUs y DSUs que posee cada director al 8 de marzo de 2013 en comparación con el número de Acciones Ordinarias, RSUs y DSUs mantenidas al 2 de marzo de 2012 y el porcentaje alcanzado del requerimiento de cada director en base a sus acciones al 8 de marzo 2013.

Director <sup>(1)</sup>	Director Desde	AI	Unidades de Acciones Poseídas (#)		Total Acciones Ordinarias y Unidades de Acciones Poseídas (#)	Total Valor a Riesgo de Acciones Ordinarias y Unidades de Acciones Requeridas para cumplir Directrices <sup>(2)</sup> (\$)	Valor de Acciones Ordinarias y Unidades de Acciones Requeridas para cumplir Directrices <sup>(3)</sup> (\$)	Porcentaje de Cumplimiento de Directrices	Monto en Riesgo como Múltiplo de Retención Anual	Cumple Directrices	
			Acciones Ordinarias Poseídas <sup>(1)</sup>	RSUs							
Bruce Aitken <sup>(5)</sup>	Jul-04	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	138,289 134,622 +3,667	100,902 134,818 -33,916	188,878 184,373 +4,505	428,069 453,813 -25,744	14,639,960 12,420,862 +2219,098	200,000	7,320	366.0	Si
Howard Balloch	Dec-04	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	1,700 4,000 -2,300	- - -	41,144 34,132 +7,012	42,844 38,132 +4,712	1,465,265 1,043,673 +421,592	200,000	733	36.6	Si
Phillip Cook	May-06	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	18,100 16,100 +2,000	10,051 11,723 -1,672	- - -	28,151 27,823 +328	962,764 761,516 +201,248	200,000	481	24.1	Si
John Floren <sup>(6)</sup>	Jan-13										
Thomas Hamilton <sup>(7)</sup>	May-07	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	24,000 24,000 -	15,180 17,253 -2,073	- - -	39,180 41,253 -2,073	1,339,956 1,129,095 +210,861	750,000	179	8.9	Si
Robert Kostelnik	Sep-08	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	18,300 18,300 -	10,051 11,723 -1,672	- - -	28,351 30,023 -1,672	969,604 821,730 +147,874	200,000	485	24.2	Si
Douglas Mahaffy	May-06	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	2,000 2,000 -	- - -	41,118 37,208 +3,910	43,118 39,208 +3,910	1,474,636 1,073,123 +401,513	200,000	737	36.9	Si
A. Terence Poole <sup>(8)</sup>	Feb-94	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Change	36,500 35,000 +1,500	- - -	43,952 39,975 +3,977	80,452 74,975 +5,477	2,751,458 2,052,066 +699,392	200,000	1,376	68.8	Si
John Reid	Sep-03	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	10,000 10,000 -	3,000 4,841 -1,841	37,047 36,164 +883	50,047 51,005 -958	1,711,607 1,396,007 +315,600	200,000	856	42.8	Si
Janice Rennie	May-06	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	2,000 2,000 -	10,051 11,723 -1,672	11,401 11,130 +271	23,452 24,853 -1,401	802,058 680,227 +121,831	200,000	401	20.1	Si
Monica Sloan	Sep-03	Mar 8, 2013 Mar 2, 2012 Cambio	4,000 4,000 -	10,051 11,723 -1,672	40,372 39,410 +962	54,423 55,133 -710	1,861,267 1,508,990 +352,277	200,000	931	46.5	Si

- (1) El Sr. Choquette se retiró como director en abril de 2012 y por tanto no se incluye en esta tabla.
- (2) Esta columna incluye todas las Acciones Ordinarias, poseídas por su beneficio directo o indirectamente o sobre las que se ejerce control o la dirección.
- (3) Para 2013, este valor es calculado usando un valor de \$34,20 por acción, siendo el precio promedio ponderado de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX para el período de 90 días que terminó el 8 de marzo de 2013. Para 2012, este valor se calculó usando \$27,37 por acción, siendo el precio promedio ponderado de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX para el período de 90 días que terminó el 2 de marzo de 2012.
- (4) Nuestro requerimiento para la propiedad de acciones de los directores establece que los directores pueden tener Acciones Ordinarias y/o unidades de acciones igual a o por lo menos cinco veces a su retención anual.
- (5) El Sr. Aitken fue el Presidente y CEO en 2012 y, por tanto, estaba sujeto a los requerimientos de propiedad de acciones correspondiente a esa posición en 2012. El Sr. Aitken no tenía RSUs el 2 de marzo 2012 y para él la columna RSU para el 2012 representa 50% de PSUs que tenía en ese tiempo. La columna RSU para 2013 representa 50% del número de PSUs que posee (97,902) así como también el numero de RSUs que él tiene (3,000).
- (6) El Sr. Floren no fue nominado al Directorio hasta que fue nominado Presidente y CEO con fecha efectiva 1 de enero 2013. Vea "Directrices sobre Propiedad de Acciones" en la página 43 para información en relación a la tenencia de acciones del Sr. Floren y directrices de propiedad de acciones.
- (7) El Sr. Hamilton, es Presidente del Directorio, por lo tanto en el 2013 su requerimiento de porcentaje de propiedad de acciones fue logrado y el monto en riesgo como un múltiplo de retención anual, es calculado como cinco veces su retención anual de \$150,000.
- (8) El Sr. Poole renunció como director en junio de 2003 y fue reelegido en septiembre de 2003.

## DISCUSION Y ANALISIS DE LAS COMPENSACIONES DE EJECUTIVOS

### Resumen

Este resumen proporciona una visión general de la filosofía del de compensación de los ejecutivos y programa de la Compañía, como se detalla en el resto de nuestra Discusión y Análisis de las Compensaciones de Ejecutivos 2012:

- El principal objetivo del programa de compensaciones para los ejecutivos es atraer, retener y contratar ejecutivos de alta calidad y de alto rendimiento con experiencia relevante quienes tienen la capacidad de ejecutar con éxito nuestra estrategia y entregar valor a largo plazo a nuestros accionistas. (Los objetivos se describen más completamente en la página 30.).
- Creemos en pagar por desempeño, razón por la cual aproximadamente el 76% de la compensación objetivo del Presidente y CEO y el 63% de otro Funcionarios Ejecutivos Nombrados (cada uno, un "NEO") está en riesgo y vinculada a una combinación de objetivos de desempeño del individuo y corporativo, el retorno compuesto de los accionistas y evolución del precio de la acción. (Elementos de la compensación de los ejecutivos que se describen más detalladamente en la página 34).
- La remuneración total percibida por los NEOs, incluido el valor realizado y no realizado de los premios de incentivos a largo plazo otorgados previamente, se alinea con la rentabilidad acumulada total para el accionista a través del tiempo. (El pago por rendimiento vinculado se ilustra más completamente en la página 41).
- Las políticas y prácticas de compensación están diseñados con características para que mitigar el riesgo sin disminuir el carácter incentivador de la compensación. Creemos que nuestras políticas y prácticas de compensación alientan y recompensan criterios prudentes de negocios y considera una toma de riesgos apropiado a largo plazo para aumentar el valor del accionista. El Comité de Recursos Humanos y el Directorio han concluido que los riesgos derivados de nuestras políticas y prácticas de compensación a los empleados no son razonablemente probable que tenga un efecto material adverso para la Compañía. (Las políticas de compensación y la revisión de las prácticas de riesgo se describen más detalladamente en la página 30.).
- Los elementos del programa de compensación de los ejecutivos, en total, están dirigidos para proporcionar una compensación a los ejecutivos en el percentil 50 de la compensación total agregada para las organizaciones en nuestro grupo de comparación. Desembolsos reales de acuerdo a estos programas pueden estar por encima o por debajo de la media, basado en el rendimiento individual o de la compañía. (El proceso para determinar la compensación de los ejecutivos se describe más detalladamente en la página 32).
- Los componentes de la compensación del NEO son: salario base, premios en dinero en efectivo a base de corto plazo, premios de incentivos a largo plazo basados en acciones (incluyendo las opciones sobre acciones / derechos de revalorización de acciones, y las unidades de acciones de rendimiento), los beneficios, gratificaciones y pensiones. (Cada componente de la remuneración del NEO se describen con más detalle comenzando en la página 34).
- Los premios de incentivos a corto plazo, están vinculados directamente con las metas anuales y los resultados, en consonancia con la filosofía de pago por desempeño de la Compañía. (El plan de incentivos a corto plazo se describe con más detalle en la página 35).
- Los incentivos a largo plazo se utilizan para alinear las acciones de los ejecutivos con las metas a largo plazo y los intereses de los accionistas, ofreciendo premios consistentes con la creación de valor para los accionistas. También ayudan a la Compañía a retener a los ejecutivos y ayudar a los ejecutivos a cumplir sus requisitos de propiedad de acciones. (El plan de incentivos a largo plazo se describe con más detalle en la página 37).
- Los ejecutivos con sede en Canadá disponen de una cantidad fija única, asignación de gratificación imponible para planificación financiera, automotriz, club social, salud, acondicionamiento físico y la seguridad del hogar en lugar de los beneficios individuales de cada gratificación. Los ejecutivos participan de beneficios del grupo y programas de contribución de jubilación definidos registrados en las mismas condiciones que los demás trabajadores. Puesto que hay límites de impuestos sobre los beneficios de jubilación que se pueden pagar del plan registrado, los ejecutivos con base en Canadá también participan en un plan de jubilación de contribución definida complementario que proporcionan beneficios superiores a lo previsto por el plan registrado. (Los beneficios se describen con más detalle en la página 39 y los planes de jubilación se describen más detalladamente en la página 47).

## Objetivos y Diseño del Programa de Compensación para Ejecutivos

**Estamos comprometidos con la excelencia operativa como parte de nuestra estrategia de negocios y este compromiso se extiende a nuestra búsqueda y retención de talento ejecutivo. Como tal, el objetivo principal de nuestro programa de compensación para ejecutivos es atraer, retener y contratar ejecutivos de alta calidad, alto rendimiento, con experiencia relevante con la capacidad para ejecutar exitosamente nuestra estrategia y entregar valor agregado a largo plazo a nuestros accionistas.**

Los objetivos del programa de compensaciones para los ejecutivos de la Compañía son los siguientes:

- compensar a los ejecutivos competitivamente por el liderazgo, habilidades específicas, conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de sus funciones y para el logro de objetivos financieros anuales y objetivos de desempeño no financieros;
- alinear las acciones y los intereses económicos de los ejecutivos con los intereses de los accionistas a largo plazo; y
- alentar la retención de ejecutivos.

Cada uno de nuestros empleados, incluyendo cada uno de nuestros ejecutivos, establecen objetivos personales de desempeño anual que están alineados con los objetivos estratégicos generales de la Compañía. Los objetivos de desempeño personal están diseñados a ser desafiantes, pero posible de obtener. Los objetivos de rendimientos personales anuales del CEO son aprobados por el Directorio y el CEO aprueba los objetivos de rendimiento personal anual para los demás ejecutivos señor, incluyendo los otros NEOs.

El Comité de Recursos Humanos revisa y recomienda anualmente al Directorio las remuneraciones de los funcionarios ejecutivos. Durante su revisión más reciente y, desde 1998, el Comité de Recursos Humanos determinó que nuestro programa de compensación de ejecutivos debe ser diseñado para ser competitivo con el percentil 50 de un grupo comparativo de empresas químicas con operaciones globales basado en América del Norte y debe estar compuesto de sueldo base, plan de incentivo de corto plazo, plan de incentivo de largo plazo y otras garantías y beneficios. Todos estos elementos se analizan en detalle a continuación.

La Compañía también cree en la importancia de alentar a los ejecutivos a ser dueños de acciones de la Compañía para alinear mejor a la administración con los intereses de los accionistas y centrar las actividades de la administración en el desarrollo e implementación de estrategias que crean y entregan valor a largo plazo a los accionistas. Por lo tanto, como parte de nuestro programa de compensación a los ejecutivos, el CEO, cada CEO y todos los otros altos funcionarios tienen requisitos significativos respecto de la propiedad de acciones. Para obtener más información, ver "Requerimientos de Propiedad de Acciones" en la página 43.

El objetivo de rendimiento general de la Compañía es aumentar de manera sostenible la rentabilidad de los accionistas. En negocios con ciclos largos, con uso intensivo de capital, nuestras metas requieren que operemos nuestros activos de manera eficiente y efectiva en cuanto a costos, optimizar nuestra cartera de activos en general, y emplear el capital prudentemente en el mediano y largo plazo. Nos esforzamos para alinear los salarios de los ejecutivos en base al desempeño contra esos objetivos y, en el tiempo, a través de una combinación de programas de incentivos a corto y largo plazo. Con esto en mente, los elementos importantes de la remuneración de los ejecutivos están diseñados para ser dependiente de las medidas que se alinean con esos objetivos. Para todos los funcionarios ejecutivos en 2012, el 60% de los premios de incentivos a corto plazo dependen del logro de ciertos niveles de "retorno modificado sobre el capital empleado" (que se describe más completamente en la página) y el 40% restante se basa en los objetivos personales diseñados para incentivar a los ejecutivos para alcanzar las metas anuales de desempeño que están alineados con nuestra estrategia corporativa. En el caso del Plan de Incentivos a Largo Plazo, el valor de los premios para los ejecutivos de PSUs depende de la rentabilidad compuesta para los accionistas calculada para un período de tres años. Las opciones de acciones / SARs concedidos no tienen ningún valor si el precio de la acción subyacente no se incrementa desde la fecha en que las opciones se otorgaron.

## Políticas de Compensación y Revisión de Prácticas de Riesgo

El mandato del Comité de Recursos Humanos exige una revisión anual de las políticas y las prácticas de compensación de la Compañía para confirmar que se alinean con los principios de gestión de riesgos de la Compañía y que no incentivan la toma de riesgo inapropiado o no son razonablemente probables que tengan un efecto material adverso sobre la Compañía. Las políticas y prácticas de compensación de la Compañía están diseñadas con características que mitigan el riesgo, sin disminuir el carácter de incentivo de la compensación. Creemos que nuestras políticas y prácticas de compensación alientan y recompensan el juicio de negocio prudente y un adecuado asunción de riesgos a largo plazo para aumentar el valor de los accionistas. El Comité de Recursos Humanos y el Directorio ha concluido que los riesgos derivados de nuestras políticas y prácticas de compensación de los empleados no son razonablemente probables que tengan un efecto material adverso sobre la Compañía. En sus deliberaciones, el Comité de Recursos Humanos examinó, entre otras cosas, los siguientes rasgos claves de tales políticas y prácticas:

- límites en los incentivos a corto plazo, y premios PSU, de manera de definir y balancear pagos potenciales (estos planes se describen más detalladamente en la página 35 bajo el título "Plan de Incentivos a Corto Plazo" y en la página 38 bajo el título "Plan de Desempeño de Unidades de Acciones");
- una oportunidad proporcionalmente mayor de premio derivado del plan de incentivos a largo plazo en comparación con el plan de incentivos a corto plazo, creando un mayor enfoque en el rendimiento sostenido de la Compañía en el tiempo (la mezcla de la compensación definida de los ejecutivos se describe con más detalle en la página 34 bajo el título "Elementos de la Compensación de los Ejecutivos");

- la aplicación de una medida de incentivos a corto plazo que alinea a los empleados con objetivos equilibrados de aumentar las ventas, reducir los costos y la gestión de los activos netos es un componente significativo de la concesión de incentivos a corto plazo (esta medida se describe con más detalle en la página 35 bajo el título "Componentes del Rendimiento Corporativo");
- el uso de dos vehículos diferentes de incentivos a largo plazo —PSUs y opciones sobre acciones /SARs—que se devengan a lo largo de varios años, lo que proporciona fuertes incentivos para el rendimiento operativo y financiero sostenido (los planes de incentivos a largo plazo se describen más detalladamente en la página 37 bajo el título de " Plan de Incentivos a Largo Plazo");
- un plan de incentivo a largo plazo que tiene períodos de desempeño que se sobreponen, de tal manera que en cualquier momento varios premios potenciales se ven afectados por el desempeño del año en curso, por lo tanto fomentando y compensando en forma sostenida altos desempeño (los planes de incentivos a largo plazo se describen más detalladamente en la página 37 bajo el título "Plan de Incentivos a Largo Plazo");
- requerimientos de tenencia de acciones para todos los ejecutivos y directrices para la tenencia de acciones para todos los empleados ejecutivos, bajo la supervisión anual del Comité de Recursos Humanos, para asegurar la alineación con los intereses de los accionistas en el largo plazo (los requerimientos de tenencia de acciones se describen más detalladamente en la página 43 bajo el título "Requerimientos para la Tenencia de Acciones");
- El Comité de Recursos Humanos y el Directorio a discreción pueden ajustar los pagos en virtud tanto de los planes de incentivos a corto plazo y largo plazo para reflejar el desempeño operativo central de la empresa (este criterio se describe más detalladamente en la página 32 bajo el título "Proceso para Determinar la Compensación de los Ejecutivos");
- incorporación del nivel de desempeño individual, que va desde 0% a 200%, como un factor en el cálculo total de incentivos a corto plazo, permitiendo así al Comité de Recursos Humanos para definir un pago cero a cualquier ejecutivo en un año si se considera que el Ejecutivo tiene un rendimiento lo suficientemente pobre o se ha involucrado en actividades que representan un riesgo indebido financiero, operativo o de otra índole para la Compañía (el plan de incentivos a corto plazo se describe más detalladamente en la página 35 bajo el título "Plan de Incentivos a Corto Plazo" );
- la política de recuperación formal, aplicable tanto a la indemnización en efectivo como en acciones para todos los empleados (la política de recuperación se describe más detalladamente en la página 40 bajo el título "Política de Recuperación"); y
- política formal de cobertura aplicable a información privilegiada, que incluye a todos los funcionarios ejecutivos de la Compañía (la política de cobertura se describe con más detalle en la página 40 bajo el título "Hedging").

## **Planificación de Sucesión y Desarrollo de Liderazgo**

Estamos comprometidos a invertir en el desarrollo de nuestros empleados. Nuestro objetivo es ser nosotros mismos la principal fuente de desarrollo de talento de liderazgo mundial. Para lograr esto tenemos que tener un banco fuerte de candidatos de alto potencial para todas las posiciones claves de liderazgo. Nuestro programa de sucesión de gerentes está diseñado para construir y preservar la capacidad de la organización y reducir los riesgos de la sucesión evaluando, identificando y desarrollando talentos de liderazgo en todos los niveles de liderazgo en forma pro-activa, incluyendo el nivel ejecutivo, dentro de la organización. Sólo los individuos evaluados con alto potencial de rendimiento y alto rendimiento sostenido son considerados como talento potencial alto. El equipo ejecutivo dedica a lo menos dos sesiones al año para examinar a fondo el talento de los miembros del equipo gerencial global además evalúa "potencial alto" de todos los niveles en la organización.

Ofrecemos programas de desarrollo de liderazgo apropiados para talentos de alto potencial. Los objetivos de estos programas incluyen el desarrollo de diversas habilidades de liderazgo, ampliar la capacidad de liderazgo y la fluidez cultural, mejorando el compromiso de planes de acción y desarrollo de una red de pares dentro de la organización para compartir conocimientos y experiencias. También apoyamos las experiencias significativas y variados en terreno y nos aseguramos que nuestros líderes son designados a los roles con el fin de optimizar el rendimiento empresarial y el desarrollo individual.

Cada año, el Comité de Recursos Humanos examina el progreso realizado en el desarrollo de los líderes actuales y futuros mediante el programa de sucesión de gerentes y los programas de desarrollo de liderazgo, con especial atención en los funcionarios ejecutivos. El Comité de Recursos Humanos y el Directorio están satisfechos que los candidatos internos bien calificados existen para todos los cargos ejecutivos, incluyendo para las posiciones de Presidente y CEO. El éxito de nuestro plan de sucesión interno se puso de manifiesto recientemente con la promoción del Sr. Floren para el cargo de Presidente y CEO producto de la jubilación del Sr. Aitken. Además, todos los nombramientos resultantes producto de la promoción Sr. Floren fueron candidatos internos. Para obtener más información sobre el proceso de sucesión del Presidente y CEO, por favor vea el mensaje del Presidente a los Accionistas en el Informe Anual 2012 de la Compañía.

## Proceso para Determinar la Compensación de los Ejecutivos

El Comité de Recursos Humanos es responsable de los asuntos con respecto a las compensaciones de los oficiales ejecutivos. El Comité de Recursos Humanos, a la fecha de la presente Circular de Información, consta de tres miembros, (Mr. Reid, Mr. Mahaffy y Ms. Rennie), todos ellos son directores independientes. Ninguno de los miembros del Comité de Recursos Humanos es, o fue durante el último ejercicio finalizado, funcionario o empleado de la Compañía o de cualquiera de sus filiales; oficial de la Compañía o de cualquiera de sus filiales, tiene deudas con la Compañía o con cualquiera de sus filiales, o tiene algún interés material, o cualquier asociado o filial que tienen un interés material, directo o indirecto, en cualquier transacción actual o propuesta desde el comienzo del año finalizado mas recientemente de la Compañía, que haya materialmente afectado o pueda afectar materialmente a la Compañía o a cualquiera de sus filiales.

Todos los miembros del Comité de Recursos Humanos tienen experiencias directas con la remuneración de los ejecutivos a través de sus puestos ejecutivos anteriores y su participación en los comités de Recursos Humanos/Compensación de otras organizaciones. En sus puestos ejecutivos, todos los miembros han participado en la remuneración, los beneficios y las decisiones relacionadas; implementación o evaluar el diseño de programas de compensación a ejecutivos de la Compañía; y la experiencia adquirida en otras áreas de recursos humanos, tales como la gestión del talento, planificación de la sucesión, la gestión del rendimiento y el rendimiento compensación basada en rendimiento. El Comité de Recursos Humanos recibe una actualización anual de Towers Watson sobre las tendencias recientes y las cuestiones claves en relación con la remuneración de ejecutivos y cómo se relacionan con la Compañía. Además, todos los miembros toman cursos de desarrollo profesional pertinentes para mantener sus conocimientos actualizados en el área de compensaciones de ejecutivos.

El Sr. Reid, el Presidente del Comité de Recursos Humanos, fue el Gerente General BC Gas/Terasen entre 1997 y 2005. El Sr. Reid ha sido miembro del Comité de Recursos Humanos en Fanning International desde 2009 y ha presidido este comité desde 2010. Sr. Mahaffy fue el Gerente General de McLean Budden entre 1989 y 2008. El Sr. Mahaffy ha sido miembro del Comité de Recursos Humanos y Retribuciones de Canada Pension Plan Investment Board desde 2009, fue miembro del Comité de Recursos Humanos de Stelco entre 1994 y 2006 y presidió ese Comité entre 1997 y 2001. La Srta. Rennie fue Vicepresidente Señor de Recursos Humanos y Efectividad Organizacional en EPCOR Utilities entre 2004 y 2005. Antes de 2004, la Sra. Rennie fue Directora de Rennie & Associates, que daba asesorías de inversión y otros servicios relacionados a las pequeñas y medianas empresas. La Srta. Rennie ha sido un miembro del Comité de Remuneraciones en Teck Resources desde 2008 y ha presidido este comité desde el año 2008, ha sido miembro de People and Compensation Committee at WestJet desde 2011, miembro de Compensation Committee of West Fraser Timber desde 2012 y fue miembro del Gobierno Corporativo de Compensación, y del Comité de compensaciones y Nominaciones en Capital Power desde el año 2009 y 2012.

Como parte de su mandato, el Comité de Recursos Humanos anualmente revisa y recomienda al Directorio para su aprobación la remuneración de los ejecutivos de la Compañía, incluidos los NEOs identificados en la tabla bajo el título “Empleados ejecutivos Identificados de la Compañía.” El Comité de Recursos Humanos examina periódicamente los niveles de compensación de los ejecutivos y obtiene asesoramiento de consultores independientes en ese sentido. La última evaluación competitiva fue llevada a cabo por Towers Watson, en noviembre de 2010. Towers Watson proporciona datos de referencia de mercado y análisis sobre base de datos de compensación publicados por las empresas del grupo de comparación en las circulares de información. En base a los resultados de esta evaluación, se considera que el total de la compensación de los funcionarios ejecutivos es competitivo. El Comité de Recursos Humanos también obtiene el consejo y recomendaciones del CEO con respecto a las cuestiones relativas a la compensación de otros ejecutivos de la Compañía. Towers Watson, de vez en cuando, es contratado para asesorar sobre temas de compensaciones específicas de los ejecutivos planteadas por el Comité de Recursos Humanos. Sin embargo, el Comité de Recursos Humanos es, en última instancia responsable de sus decisiones y puede emplear factores y consideraciones distintas de la información y asesoría proporcionado por Towers Watson. Tanto el Comité de Recursos Humanos como de Directorio tienen la capacidad de ejercer su discrecionalidad en la concesión de una compensación. A modo de ejemplo, debido a la fuerte caída, pero de corta duración en el precio de las acciones de la Compañía a finales de 2008 y principios de 2009 como consecuencia de la crisis financiera mundial, el Directorio ejerció esta facultad discrecional en el 2009 con respecto a la opción de acciones anuales y los premios de PSUs. El Directorio determinó que el tamaño para la opción sobre acciones de 2009 y PSUs se basaran en el precio de las acciones promedio durante todo el 2008 año en lugar de los últimos 90 días del año, como es la práctica habitual. Esto dio lugar a menores opciones sobre acciones y PSUs que de otro modo se habrían determinado ya que el Directorio no quería que las compensaciones del 2009 se percibieran como excesivas si el precio de las acciones volvía a los niveles previos a la crisis financiera en el corto plazo.

La compensación total para oficiales ejecutivos incluye el sueldo base, incentivos a corto plazo, incentivos a largo plazo, gratificaciones y beneficios. Se estableció que el total de compensaciones es competitivo con el percentil 50 del de la compensación total para compañías de un grupo comparativo. Los salarios base únicamente para los ejecutivos ubicados fuera de América del Norte pueden ser ajustados en base a los datos locales de salario base. A fines de 2007, el Comité de Recursos Humanos revisó el grupo comparativo de empresas que se utiliza para establecer la remuneración total para los oficiales ejecutivos y la próxima revisión esta planificada para el año 2013. Dado que la Compañía no tiene pares que coticen solamente en bolsa en la industria del metanol, el Comité de Recursos Humanos buscó una buena muestra de empresas pares de similar tamaño, complejidad, e industria. El Comité de Recursos Humanos seleccionó un grupo de comparación de 16 empresas integrado por empresas basadas en América del Norte de la industria química, con ventas anuales entre US\$ mil millones y USD 10 mil millones con operaciones mundiales y, cuando fue posible, que operan en un mercado de productos básicos o de negocio cíclico. Desde 2007 esa fecha, debido a fusiones adquisiciones subsecuentes el grupo de comparación es de 13 compañías, como sigue:

Agrium Inc.  
Ashland Inc.  
Cabot Corporation  
Celanese Corporation

Chemtura Corporation  
Cytec Industries Inc.  
FMC Corporation

Koppers Inc.  
Olin Corporation  
PolyOne Corporation

Potash Corporation of Saskatchewan, Inc.  
Spartech Corporation  
Westlake Chemical Corporation

### **Consultores de Planes de Compensaciones**

El Comité de Recursos Humanos mantiene consultores independientes de vez en cuando para obtener asesorías y recomendaciones sobre temas de compensaciones de los ejecutivos; sin embargo, el Comité de Recursos Humanos es el responsable último de sus decisiones y puede emplear factores y consideraciones diferentes a las proporcionadas por los consultores independientes. El Presidente del Comité de Recursos Humanos aprueba el alcance del trabajo de todas las compensaciones de ejecutivos por consultores independientes y aprueba las facturas relacionadas con este trabajo. En marzo de 2013, el mandato del Comité de Recursos Humanos se modificó para aclarar que el Comité de Recursos Humanos tiene la autoridad de retener consultores de compensación, asesores legales independientes y otros asesores, así como la responsabilidad directa de la designación, compensación y supervisión de dichos asesores. El Comité de Recursos Humanos tiene también la responsabilidad en virtud de su mandato de examinar los factores de independencia antes de seleccionar tales asesores, que nos sean asesores internos.

El Comité de Recursos Humanos contrató por primera vez a Towers Watson (entonces Towers Perrin) en 2007. El mandato de Towers Watson para la compensación de los ejecutivos en el 2012 incluyó tres temas: 1) un informe y la presentación sobre las tendencias actuales en la remuneración de los ejecutivos y comentarios sobre las prácticas de compensación de la Compañía; 2) una revisión de las compensaciones y recomendaciones relativas a la mezcla de compensación y los niveles de compensación para el nuevo Presidente y CEO y dos nuevos ejecutivos; y 3) asistencia general sobre remuneración de los ejecutivos. Otros servicios que Towers Watson presta a la administración de la Compañía incluyen consultorías permanentes y servicios de terceros para la administración de los planes de jubilación complementarios de los ejecutivos y planes de pensiones de empleados y ocasionalmente recomendaciones para compensación de empleados que no son ejecutivos y asistencia. El Comité de Recursos Humanos y el Directorio están conscientes de, pero no aprueban con antelación estos servicios para empleados que no son ejecutivos requeridos por la administración. El mandato por escrito de Towers Watson al Comité de Recursos Humanos define el rol de Towers Watson y los términos de referencia como consultor independiente del Comité de Recursos Humanos, y esto incluye la confirmación de que Towers Watson tiene bien establecido garantías para mantener la independencia de sus consultores para el trabajo sobre compensación a ejecutivos, que incluyen protocolos de compensación, la información para los informes internos y las políticas formales para evitar cualquier posible conflicto de interés. All amounts in the following table are in Canadian dollars. Los honorarios aproximados de Towers Watson cobrados a la Compañía en los últimos tres años se enumeran en la tabla a continuación. Todos los montos en el siguiente cuadro se expresan en dólares canadienses.

	<b>Honorarios relacionados con Compensación a Ejecutivos</b>	<b>Otros Honorarios</b>				<b>Total Honorarios</b>
		<b>Consultoría y Administración de terceros Servicios para Planes de Pensiones de Empleados (\$)</b>	<b>Consultoría y Administración de terceros Servicios para planes de Pensión Suplementarios de Ejecutivos (\$)</b>	<b>Consultoría Compensación No-Ejecutivos (\$)</b>	<b>Total All Other Fees (\$)</b>	
2012	82,000	148,000	37,000	0	185,000	<b>267,000</b>
2011	30,000	226,000	35,000	0	261,000	<b>291,000</b>
2010	49,000	163,000	27,000	28,000	218,000	<b>267,000</b>

### **Ejecutivos Nombrados de la Compañía**

Los NEOs de la Compañía se listan en la tabla a continuación:

<b>Nombre Ejecutivo</b>	<b>Oficina a Cargo</b>	<b>Ocupaciones Principales y Posiciones durante Últimos Cinco Años</b>
Bruce Aitken <sup>(1)</sup>	Presidente y CEO	Presidente y Gerente General de la Compañía desde mayo de 2004
Ian Cameron <sup>(2)</sup>	Vicepresidente Senior y Gerente de Desarrollo Corporativo y de Finanzas	Vicepresidente Senior y Gerente de desarrollo Corporativo y de Finanzas de la Compañía desde noviembre 2010; con anterioridad Vicepresidente Senior, Director Financiero de la compañía desde enero 2003.

Nombre Ejecutivo	Oficina a Cargo	Ocupaciones Principales y Posiciones durante Últimos Cinco Años
John Floren <sup>(3)</sup>	Vicepresidente Senior, Global Marketing y Logística	Vicepresidente Senior, Global Marketing y Logística de la Compañía desde Junio 2005.
Michael Macdonald	Vicepresidente Senior, Manufactura Mundial	Vicepresidente Senior, Operaciones Mundial de la Compañía desde Noviembre 2010, antes de esa fecha Vicepresidente, Desarrollo Corporativo de la Compañía desde junio 2005.
Paul Schiodtz <sup>(4)</sup>	Vicepresidente Senior, Latinoamérica	Vicepresidente Senior, Latinoamérica de la Compañía desde enero 2006.

- (1) El Sr. Aitken se retiró de la Compañía el 31 de diciembre de 2012.
- (2) El Sr. Cameron fue nombrado Vicepresidente Senior de Finanzas y Director Financiero a partir de enero 1 de 2013.
- (3) El Sr. Floren fue nombrado Presidente y CEO a partir de enero 1 de 2013.
- (4) El Sr. Schiodtz aparece como NEO, por primera vez en 2012. El Sr. Gordon, que anteriormente fue un NEO, se retiró de la Compañía en 2012 y no cumplió con los requisitos para ser NEO en 2012.

### Elementos de la Compensación de Ejecutivos

**Todos los montos en esta sección "Elementos de Compensación a Ejecutivos" son en dólares canadienses, excepto cuando se indique lo contrario.**

El objetivo de la composición de compensación de los ejecutivos para 2012 se ilustra en el siguiente cuadro.

	Porcentaje del Objetivo Total de Compensación Directa							
	Sueldo Base (%)	Incentivos Corto-Plazo (%)	Total Compensation en efectivo (%)	Stock Options/ SARs (%)	PSUs (%)	Total Patrimonio (%)	Total Compensación Directa (%)	
CEO	24	18	<b>42</b>	29	29	<b>58</b>	<b>100</b>	
Todos los Otros Ejecutivos	37	19	<b>56</b>	22	22	<b>44</b>	<b>100</b>	

### Cambios 2013

El Sr. Aitken se retiró como Presidente y CEO el 31 de diciembre de 2012 y el Sr. Floren fue promovido a Presidente y CEO a partir de enero 1 de 2013. Durante el proceso de planificación de sucesión, el Comité de Recursos Humanos mantuvo a Towers Watson para llevar a cabo una revisión de las compensaciones y ofrecer recomendaciones de compensación por el nuevo titular. Como resultado de esta revisión, Towers Watson recomendó que, aunque la compensación directa total para nuestro CEO ha estado en línea con el percentil 50 del grupo de comparación, la combinación de compensación ya no se alinea con nuestro grupo de comparación. En la actualidad, el comparador de grupos de directores ejecutivos tiende a tener menores salarios base y mayores incentivos objetivos a corto y largo plazo en comparación con la Compañía. Towers Watson recomienda cambiar la combinación de la compensación para ejecutivos para el nuevo CEO, como se muestra en la siguiente tabla, y el Comité de Recursos Humanos estuvo de acuerdo con esta recomendación. Los detalles de estos cambios en la mezcla de la compensación para ejecutivos para el nuevo CEO para el año 2013 son los siguientes: 1) el salario básico anual para el nuevo CEO se sitúa en un rango de salario que es un 24% inferior al que tenía el CEO saliente; 2) el premio de incentivo objetivo a corto plazo se incrementa del 75% al 100% del salario base; y 3) el premio de incentivo objetivo a largo plazo se incrementa de 245% a 300% del punto medio del rango del salario.

	Porcentaje del Objetivo Total de Compensación Directa - Nueva							
	Sueldo Base (%)	Incentivos Corto-Plazo (%)	Total Compensation en efectivo (%)	Stock Options/ SARs (%)	PSUs (%)	Total Patrimonio (%)	Total Compensación Directa (%)	
CEO	17	17	<b>34</b>	33	33	<b>66</b>	<b>100</b>	

Una revisión de las compensaciones similares se llevará a cabo en el año 2013 para todos los demás funcionarios ejecutivos.

Todos los elementos de la compensación de los ejecutivos se resumen en la siguiente tabla y describen en más detalle a continuación.

Total Compensación Directa			Total Compensación Indirecta		
Sueldo Base	Premio Incentivos Corto-Plazo	Incentivos Largo-Plazo	+	Beneficios	Planes de Retiro
Pago por cargo y capacidad	Pago por logro de metas anuales de rendimiento estratégico	Pago por rendimiento futuro y retención		Inversión en salud y bienestar de empleados y gratificaciones	Inversión en seguridad financiera después del retiro
	Premios "En Riesgo"	Pagos "En Riesgo"			

### ***Sueldo Base***

Los sueldos basen tienen como objetivo compensar a los ejecutivos en forma competitiva por liderazgo, habilidades específicas, conocimiento y experiencia requerida para ejercer sus deberes. El sueldo base de los funcionarios ejecutivos se establecen dentro de un rango de sueldo, cuyo punto medio tiene como meta estar en el percentil 50 del grupo de empresas comparativas tal como se describe en la sección "Proceso de Determinación la Compensación de Ejecutivo" en la página 32. Los salarios base de los ejecutivos que se encuentran fuera de América del Norte puede ser ajustados en base a los datos locales de salarios base. La colocación inicial en el rango de sueldo se basa en las calificaciones y la experiencia y los salarios se revisan anualmente. La colocación inicial y la revisión del sueldo base anual para el CEO se lleva a cabo por el Comité de Recursos Humanos. El Comité de Recursos Humanos puede contar con un consultor externo para ayudar en este proceso. El CEO recomienda al Comité de Recursos Humanos para su aprobación la colocación inicial y revisión de sueldo anual para todos los demás ejecutivos, incluidos los NEOs. Con el tiempo, el sueldo básico puede acercarse y superar el punto medio del rango de salario.

### ***Plan de Incentivo a Corto-Plazo***

El Plan de Incentivos a Corto-Plazo de la Compañía se ha diseñado para reconocer y recompensar los logros de rendimientos estratégicos de los funcionarios ejecutivos con un premio en efectivo anual. El Directorio ha determinado que el Premio de Incentivos de Corto-Plazo debería basarse en dos componentes - el rendimiento corporativo y el rendimiento personal - y que cada uno de los componentes debería ser cuantificado y ponderado para efectos de cálculo. El objetivo del componente de rendimiento corporativo es alinear los intereses de los ejecutivos con una medida de rendimiento corporativo general para concentrar sus esfuerzos en el logro de los objetivos estratégicos corporativos anuales. El objetivo del componente de rendimiento personal es reconocer la contribución personal de cada funcionario ejecutivo a determinadas actividades e iniciativas operativas y estratégicas anuales.

Para el año 2012, la meta de premio equivale al 75% del sueldo base anual para el CEO y el 50% del sueldo base anual para todos los demás funcionarios ejecutivos. El porcentaje de meta de premio para todos los NEOs es determinado por el Directorio cada año, y ha permanecido inalterado desde 2001. Para 2012, el Directorio decidió que el componente de rendimiento corporativo debe representar un 60% del premio potencial total y el componente personal debe representar 40%.

### ***Componente de Rendimiento Corporativo***

Para 2012, el Directorio decidió que el componente de rendimiento corporativo debe basarse en rentabilidad, medido por el retorno del capital de trabajo de la Compañía, modificado a fin de eliminar la distorsión de la depreciación contable en activos nuevos y depreciados ("ROCE Modificado").

El Plan de Incentivos a Corto-Plazo considera los siguientes niveles de pagos en base a los resultados de rendimiento corporativo:

Nivel de Rendimiento Corporativo	Factor Corporativo del Nivel de Pago
Rendimiento mínimo no se logra	0%
Rendimiento mínimo se logra o excede, pero la meta de rendimiento no se logra	Menos que 100%
La meta de rendimiento se logra o excede, pero rendimiento máximo no se logra	Igual o mayor que 100%, pero menos que 200%
Rendimiento máximo se logra o excede	200%

El factor por el cual el premio de incentivo de compensación es calculado es prorrteado entre el objetivo mínimo, meta y premio máximo en función del rendimiento real bajo cada uno de los componentes.

### **ROCE Modificado**

El Directorio ha revisado una serie de medidas de rentabilidad y ha determinado que el ROCE Modificado es una buena medida a ser usada para evaluar el rendimiento corporativo. El invertir en activos de capital importantes diseñado para un periodo de tiempo largo es un elemento central de nuestra estrategia de negocio de largo plazo. Como medida de la calidad de los retornos a los accionistas, el ROCE Modificado tiene un nivel de simplicidad que permite ser entendido fácilmente por los empleados. El Directorio revisa el uso del ROCE Modificado cada año y en 2012 estableció un ROCE Modificado del 12% como el rendimiento objetivo, con un punto de equilibrio neto de resultado como el rendimiento mínimo y 17% como máximo de rendimiento. Refiérase a la sección “Datos Financieros Destacados” de Nuestro Reporte Anual 2012 para una definición detallada del ROCE Modificado. El ROCE Modificado real de la Compañía en 2012 fue de 12%, lo que resultó en un nivel de pago del 100%.

Durante los cinco años anteriores a 2012, el rendimiento corporativo cayó por debajo del nivel esperado en dos años y superó el nivel fijado en los otros tres años, pero nunca alcanzó el nivel de rendimiento máximo. El porcentaje de rendimiento del componente corporativo en los últimos cinco años, incluido 2012, ha sido entre 47% y 167% con un promedio de 97% del objetivo otorgado.

### **Componente de Rendimiento Personal**

El Comité de Recursos Humanos asigna la calificación del desempeño personal del CEO, que es posteriormente revisada y aprobada por el Directorio. Con respecto a los otros NEOs, el CEO asigna a sus calificaciones de rendimiento personal y tales calificaciones son revisadas y aprobadas por el Directorio. El componente de rendimiento personal del premio de incentivos de corto plazo se basa en una serie de medidas para cada ejecutivo, que se resume a continuación.

#### **Bruce Aitken, Presidente y Gerente General**

Bajo el liderazgo del Sr. Aitken, la Compañía ha alcanzado resultados significativos en el año 2012. A través de un mejor niveles de producción y generación de flujo de caja, alcanzamos un EBITDA Ajustado de \$429 millones, un ROCE Modificado del 12,0% y un volumen de ventas de \$7,5 millones de toneladas. También hemos devuelto el excedente de efectivo a nuestros accionistas, aumentando nuestro dividendo en un 9%. Con respecto a nuestras operaciones de fabricación, hemos conseguido nuestro nivel más alto de producción desde el año 2007; reiniciamos la planta Motunui de Nueva Zelanda de forma segura y en tiempo y aseguramos suministro de gas comprometidos para sustentar una operación a largo plazo en Nueva Zelanda; tomamos una decisión final de inversión para la reubicación de una planta de Chile a la Costa del Golfo de Estados Unidos; y fijamos las bases para la ejecución en 2013 de un contrato de suministro de gas de 10 años con Chesapeake Energy para sustentar la planta de la Costa del Golfo de Estados Unidos y logramos un excelente progreso en el cumplimiento con el programa de tiempo agresivo del proyecto reubicación. Desde una perspectiva de marketing, mantenemos al 100% de suministro a clientes en condiciones de inventarios reducidos y seguimos alentando la demanda de energía en aplicaciones relacionadas que han llevado a más países a efectuar estudios sobre mezcla combustible y el inicio de un proyecto para el uso del metanol como combustibles en transporte marítimo. También manejamos económicamente nuestra flota marítima global a pesar de un exceso de capacidad y en un mercado muy difícil. La flexibilidad del balance general se ha mejorado mediante la emisión de \$600 millones de bonos, la extensión del vencimiento de nuestra línea de crédito no utilizada hasta el año 2016 y el incremento en el monto a \$400 millones.

En base al desempeño corporativo y personal alcanzado en 2012, el Directorio otorgó al CEO un premio de incentivo a corto plazo. El Comité de Recursos Humanos consideró su desempeño personal en general para el año 2012 y le asignó una calificación de desempeño personal del 125%, la que fue aprobada en reunión del Directorio el 8 de marzo 2013. El cálculo del premio de incentivo a corto plazo para el CEO se detalla en la tabla de abajo.

Nombre Gerente General	Evaluación Rendimiento Corporativo (a)	Ponderación Rendimiento Corporativo (b)	Evaluación Rendimiento Personal (c)	Ponderación Rendimiento Personal (d)	Resultado Rendimiento General (a×b) + (c×d)	Cálculo Premio Incentivo Corto-Plazo (1) (\$)
Bruce Aitken	100%	60%	125%	40%	110%	$1,297,000 \times 75\% \times 110\% = 1,070,000$

(1) El cálculo del Premio de Incentivo Corto-Plazo es (sueldo al 31 de Diciembre 2012) × (porcentaje meta Incentivo Corto-Plazo) × (resultado de rendimiento general), redondeado en miles de dólares.

#### **Ian Cameron, Vicepresidente Senior, Desarrollo Corporativo y Director Financiero**

(vigencia el 1 de enero de 2013, el cargo del Sr. Cameron cambió a Vicepresidente Senior de Finanzas y Director Financiero)

El Sr. Cameron, lideró el equipo de Desarrollo Corporativo con un gran enfoque en el traslado de una de nuestras plantas de Chile a la Costa del Golfo de EE.UU.. Este proyecto ha sido ejecutado de acuerdo al plan y ha cumplido con todos los hitos importantes. La flexibilidad financiera se sustenta con la emisión de \$600 millones en bonos en condiciones atractivas. Asimismo, durante 2012, el vencimiento de nuestra línea de crédito no girada fue prorrogado hasta el año 2016 y el importe de dicha línea de crédito se incrementó a \$400 millones. Además, la comunicación entre funciones y la cooperación ha sido excelente. El grupo del Sr. Cameron también ha seguido la estrategia de impulsar el proceso de búsqueda cada año para la mejora continua y paradigmas difíciles. Bajo el liderazgo del Sr. Cameron, el grupo financiero global continúa desarrollando un alto nivel de excelencia cumpliendo con todos los informes, de tesorería y con las exigencias normativas.

**John Floren, Vicepresidente Senior, Marketing Global y Logística**  
(con vigencia el 1 de enero de 2013, el Sr. Floren fue nombrado Presidente y CEO)

El Sr. Floren dirigió un equipo que alcanzó un volumen récord de ventas, mantuvo el suministro continuo a los clientes a pesar de numerosas interrupciones en el suministro, generó una contribución significativa de los ingresos de los productos comprados, administró un difícil mercado del transporte marítimo y logró progresos en la estrategia energética de la Compañía. Se lograron resultados sobresalientes respecto de la Conducta Responsable a través del enfoque continuo de mantener los más altos estándares de seguridad y del intercambio de conocimiento en el manejo seguro del metanol con una amplia gama de partes interesadas. El Sr. Floren también sigue contribuyendo con las asociaciones de la industria que han defendido con éxito la reputación del metanol y una serie de derivados del metanol. La exitosa promoción a puestos de liderazgo de un número de individuos en el grupo de Marketing Global y Logística como consecuencia de la promoción del Sr. Floren a Presidente y CEO es un testimonio de los sólidos procesos de planificación y desarrollo de empleados que el Sr. Floren ha liderado durante los años en esa función.

**Michael Macdonald, Vicepresidente Senior, Operaciones Globales**

Aunque la producción total no cumplió con las expectativas en el 2012, la mayor parte de este déficit fue el resultado de los problemas de disponibilidad de gas y la agitación política. El rendimiento de Cuidado Responsable a principios de año fue inferior al objetivo, pero excelente en la segunda mitad del año. El Sr. Macdonald es un firme defensor del Cuidado Responsable. El Sr. Macdonald ha introducido un nuevo nivel de calidad en la gestión de la función de operaciones que se refleja en la mejora de los procesos y los numerosos cambios de liderazgo. El Sr. Macdonald también cree firmemente en el desarrollo de las personas y la promoción interna. Prueba de ello son las recientes promociones internas para el cargo de Gerente de Planta en cuatro de nuestras seis plantas de fabricación debido a jubilaciones y movimientos de desarrollo. El Sr. Macdonald también implementó la planificación del proyecto más sólido y los procesos de ejecución que son evidentes en el progreso que se ha logrado en el proyecto de la Costa del Golfo de Estados Unidos.

**Paul Schiodtz, Vicepresidente Senior, América latina**

El Sr. Schiodtz y su equipo han sido extraordinariamente innovadores en seguir múltiples alternativas para mejorar nuestra posición en el suministro de gas y para comprender las alternativas relacionadas con el gas de carbón. En este entorno difícil, el mantener la operación continua de la planta y, como resultado, el mantenimiento del valor de la opción de nuestros activos ociosos y asegurar que los empleados que participan son positivos, son todos logros significativos. Sr. Schiodtz también ha hecho un excelente trabajo de mantener la reputación de la Compañía y fomentar una relación fuerte con el gobierno.

En base al desempeño corporativo y personal alcanzado en 2012, el Directorio otorgó a cada NEO un premio de incentivo a corto plazo. Los resultados de rendimiento personal de cada uno de los NEOs cumplen o exceden las expectativas y el CEO les asignó tasas de rendimiento a cada uno de ellos a principios de 2013 las cuales fueron revisadas posteriormente por el Comité de Recursos Humanos y aprobadas en la reunión del Directorio el 8 de marzo 2013. La misma fórmula que se muestra arriba para el CEO se utiliza para calcular los incentivos para los NEOs restantes con la excepción de que el premio objetivo es del 75% del salario base para el CEO y 50% del salario base para los NEOs restantes.

**Plan de Incentivo a Largo-Plazo**

El Plan de incentivos a Largo Plazo de la Compañía ha sido diseñado para retener a los ejecutivos talentosos, recompensarlos por su contribución esperada al exitoso rendimiento a largo plazo de la Compañía y alinear sus intereses con los intereses a largo plazo de los accionistas. Todos los funcionarios ejecutivos han recibido el 50% del valor de sus premios de incentivos a largo plazo en opciones sobre acciones y 50% en PSUs. El Plan PSU se describe en la página 38.

El plan de incentivos a largo plazo fue modificado en 2010 para sustituir la mayoría de las opciones de acciones con SARs no dilutivos u opciones de acciones con SARs tandem. Los accionistas aprobaron esta modificación del plan de opciones sobre acciones en la Junta General de Accionistas el 29 de abril de 2010. Debido al potencial impacto negativo de impuestos personales de los empleados en algunas jurisdicciones, los empleados en Bélgica y Trinidad continúan recibiendo opciones sobre acciones y los empleados en Canadá reciben opciones de acciones con SARs tandem. Los empleados de todas las demás jurisdicciones reciben SARs.

La Compañía opera en una industria cíclica y no hay empresas similares que operan en la industria del metanol solamente. Por lo tanto, el Directorio determinó que las opciones de acciones/SAR y PSUs para NEOs no deben verse afectados por el rendimiento en relación con un grupo de empresas pares.

La concesión anual de opciones de acciones /SARs y de PSUs se establece siempre con ocasión de la Junta del Directorio de febrero/marzo y la fecha de concesión es la fecha de esa reunión del Directorio. El número de opciones/SARs y de PSUs otorgados a cada empleado elegible en un año está relacionada con el nivel de responsabilidad y pueden ser ajustados para retener talentos claves y para empleados con potencial a largo plazo de una movilidad ascendente.

Para el 2012, el premio objetivo fue 245% del punto medio del rango del salario para el CEO y 125% del punto medio del rango del salario para todos los demás funcionarios ejecutivos. El porcentaje de premio objetivo para todos los NEOs está determinado por el Directorio cada año y no ha cambiado desde 2010.

El Plan de Incentivos de Largo-Plazo 2012 tiene los siguientes dos componentes:

**Plan de Opciones de Acciones/SARs**

Bajo el marco del Plan de Opciones de Acciones/SARs, los funcionarios ejecutivos pueden optar para recibir opciones de acciones/SARs de la Compañía. Las opciones/SARs son concedidas por el Directorio en base a la recomendación del Comité de Recursos Humanos. El precio de otorgamiento es igual al precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes de la fecha de la concesión y convertido a dólares EE.UU. utilizando la tasa diaria del mediodía del Banco de Canadá en el día en que el precio de cierre se fijó. Todas las opciones concedidas antes de 2005 expiran, en el curso normal, diez años después de su fecha de otorgamiento. Las opciones de acciones concedidas en 2005 y después y todos los SARs expirarán siete años después de la fecha de su otorgamiento.

Como se mencionó anteriormente, todos los ejecutivos han recibido el 50% del valor de sus incentivos a largo plazo en opciones de acciones (opciones de acciones/SARs desde 2010) y 50% en PSUs. En 2012, el Sr. Aitken recibió 207.000 opciones de acciones con tandem SARs y todos los demás funcionarios ejecutivos individualmente recibieron 39.000 opciones de acciones tandem SARs o solo SARs. Las opciones/SARs de acciones recibidas por el Sr. Aitken en 2012 representaron menos del 20% del total de opciones/SARs de acciones otorgadas en 2012.

Todo el personal de la Administración de la Compañía que está sujeto a los requerimientos o recomendaciones sobre propiedad de acciones es elegible para recibir premios de incentivos a largo plazo. El cuadro siguiente muestra el número de opciones/SARs de acciones concedidas en 2012 y 2011 y su relación con las acciones en circulación al 31 de diciembre de 2012 y 2011 respectivamente:

Grupo del Empleado	Opciones de Acciones /SARs Otorgadas en 2012 (#)	Número de Opciones de Acciones/SARs Otorgadas en 2012 como % de Acciones Ordinarias Vigentes al 31 Dic. 2012 <sup>(1)</sup> (%)	Opciones de Acciones/SARs Otorgadas en 2011 (#)	Número de Opciones Acciones /SARs Otorgadas en 2011 como % de Acciones Ordinarias Vigentes al 31 Dic. 2011 <sup>(2)</sup> (%)
CEO	207,000	0.219	156,000	0.167
Ejecutivos (7 individuos excluyendo el CEO)	273,000	0.289	210,000	0.225
Todos los otros gerentes (aproximadamente 130 individuos)	609,890	0.647	443,910	0.476
<b>Total</b>	<b>1,089,890</b>	<b>1.155</b>	<b>809,910</b>	<b>0.868</b>

(1) La Compañía tiene 94.309.970 Acciones Ordinarias en circulación al 31 de Diciembre 2012.

(2) La Compañía tiene 93.247.755 Acciones Ordinarias en circulación al 31 de Diciembre 2011.

**Plan de Unidades de Acciones de Rendimiento**

Las PSUs son acciones nominales acreditadas en una "Cuenta PSUs". Las PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados de las Acciones Ordinarias también se acreditarán a la Cuenta PSU. Las PSUs concedidas en cualquier año normalmente se devengan el 31 de diciembre, en el mes 24 siguiente al final del año en que la adjudicación se hizo. Por ejemplo, PSUs concedidas en marzo de 2012 serán realizadas el 31 de diciembre de 2014. Todos los funcionarios ejecutivos y otro personal clave de la administración son elegibles para participar en el Plan de PSUs. En el momento que se devengan, un mínimo de 50% o un máximo de 120% de PSUs concedidas serán adquiridas dependiendo de los resultados de la Compañía en contraste con criterios predeterminados. Para PSUs concedidas en 2012, el criterio de desempeño es la tasa de crecimiento compuesta anual del retorno total de los accionistas ("TSR CAGR") durante el periodo 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014 (el "Período de Medición"). El TSR CAGR se calcula como el cambio (si lo hubiera) en el valor de una hipotética inversión inicial de US\$100 en acciones expresadas como porcentaje y determinada en una base anual y compuesta durante el Período de Medición, con el supuesto que los dividendos se reinvierten. La siguiente tabla muestra los niveles de rendimiento de TSR CAGR utilizado para determinar el número de la PSUs que se devengaran en base al grado de logro de TSR CAGR durante el Período de Medición aplicable.

Medida Rendimiento TSR CAGR	Escala derecho Adquirido Porcentaje de PSUs Adquiridas
Igual o menor que 6%	50%
8%	100%
Igual o mayor que 10%	120%

El factor por el cual las PSUs devengadas se calculan se prorrata entre el objetivo mínimo y el máximo TSR CAGR en función del rendimiento real. La Compañía opera en un sector cíclico. Las PSUs están diseñadas para centrar los esfuerzos de la administración en el rendimiento, manteniendo al mismo tiempo a los empleados en ciclos bajos. Como tal, un mínimo del 50% o un máximo de 120% de PSUs concedidas serán realizadas al final del Período de Medición. La siguiente tabla muestra los niveles reales de PSUs realizadas que se han materializado desde que el plan de PSUs fue implementado.

PSU Fecha de Concesión (Feb/Mar)	PSU Fecha Realización (Diciembre 31)	Porcentaje Actual de PSUs Materializadas
2006	2008	50%
2007	2009	50%
2008	2010	50%
2009	2011	120%
2010	2012	120%

En 2012, el Sr. Aitken recibió 63.000 PSUs y todos los demás funcionarios ejecutivos individualmente recibieron 11.000 PSUs como parte de su Premio de Incentivos a Largo Plazo de 2012. En 2012, el premio de PSUs del CEO representó menos del 20% del total de PSUs concedidos en ese año.

En general, después de que se devengan las PSUs, un empleado recibe una cantidad de dinero igual a la mitad del valor de sus PSUs devengadas (menos la retención de impuestos) y un número de Acciones Ordinarias igual a la mitad del número de PSUs devengadas. Estas Acciones Ordinarias son compradas en nombre de los trabajadores en el mercado abierto. La mitad de las PSUs vigentes de un empleado son consideradas al determinar si el individuo cumple con los requisitos de propiedad de acciones. Las PSUs no dan derecho a voto ni dan otros derechos que tienen los accionistas. Vea el cuadro titulado "Premios Basados en Opciones Vigentes y Premios basados en Acciones" en la página 45.

#### ***Plan Unitario de Acciones Diferidas***

En el marco del Plan de DSU, cada ejecutivo que reside en Canadá para efectos tributarios podrá elegir cada año recibir el 100%, 50% o 0% de su Premio del Plan de Incentivos de Corto Plazo como DSUs. Esa elección debe ser hecha por el funcionario a mediados de diciembre del año fiscal al que se refiere el premio. El número real de DSUs concedidas a un funcionario ejecutivo con respecto Premio del Plan de Incentivos de Corto Plazo del funcionario ejecutivo se calcula en marzo del año calendario siguiente dividiendo el monto en dólares elegido para el Plan DSU por la tasa promedio de precio de cierre diario de las Acciones Ordinarias en la TSX en los últimos 90 días del año calendario anterior.

Una cuenta DSU se acredita con el otorgamiento teórico de DSUs recibidas por cada miembro del Plan de DSUs. Las DSUs adicionales se acreditan a los miembros del Plan DSU correspondiente a los dividendos declarados sobre las Acciones Ordinarias. Las DSUs no dan derecho a un miembro del Plan DSU a ningún derecho a voto u otros derechos que tienen los accionistas. Las DSUs son consideradas para medir el logro de los requerimientos sobre propiedad acciones.

Las DSUs en poder de funcionarios ejecutivos son canjeables sólo después de que el empleo del funcionario ejecutivo con la Compañía cesa o por fallecimiento ("Fecha de Término") y una suma fija en efectivo, neto de cualquier retención, se hace después de que el ejecutivo elige una fecha de valuación. Para las DSUs otorgadas después del 1 de enero de 2008, los ejecutivos pueden elegir una fecha de valuación, comprendido entre la fecha de término y el 1 de diciembre del primer año calendario que comience después de la fecha de término, pero el ejecutivo no puede elegir una fecha con carácter retroactivo. Para las DSUs otorgadas con anterioridad al 1 de enero de 2008, la fecha de valuación elegida puede ser cualquier fecha dentro de un período que comienza un año antes de la Fecha de Término y termina el 1 de diciembre del primer año calendario que comience después de la Fecha de Término. La suma fija se calcula multiplicando el número de DSUs mantenidas en la cuenta por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en la fecha de valuación.

#### ***Garantías y Beneficios***

Los beneficios y gratificaciones para los funcionarios ejecutivos incluyen la participación en los planes de jubilación que se describe con más detalle en la página 47, así como los beneficios, tales como de salud y atención odontológica, seguro de vida e invalidez que se extienden a todos los empleados. Los ejecutivos también pueden participar en el Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, en el que todos los empleados son elegibles para participar. El Plan de Compra de Acciones de los Empleados les permite a todos los empleados contribuir con regularidad hasta el 15% de sus sueldos base en una cuenta para comprar Acciones Ordinarias. La Compañía contribuye a la cuenta una cantidad de dinero igual a la mitad de la contribución en efectivo del trabajador con un máximo del 5% del sueldo base. La combinación de estos fondos en la cuenta es, sobre una base bi-mensual, son utilizados para comprar Acciones Ordinarias en el mercado. A partir de 2008, la Compañía introdujo un pre-requisito de beneficio tributario único fijo para los ejecutivos con sede en Canadá, para planificación financiera, automóviles, club social, salud, deportes y la seguridad del hogar a cambio beneficios individuales existentes para cada beneficio. La Compañía ofrece subsidios individuales para club social, automóvil y comida para el señor Schiodtz, quien tiene su sede en Chile.

## Compensación Total de Gastos

Los gastos de compensación total a los NEOs no fue un porcentaje significativo (menos del 1%) de los ingresos de la Compañía 2012.

## Política de Recuperación

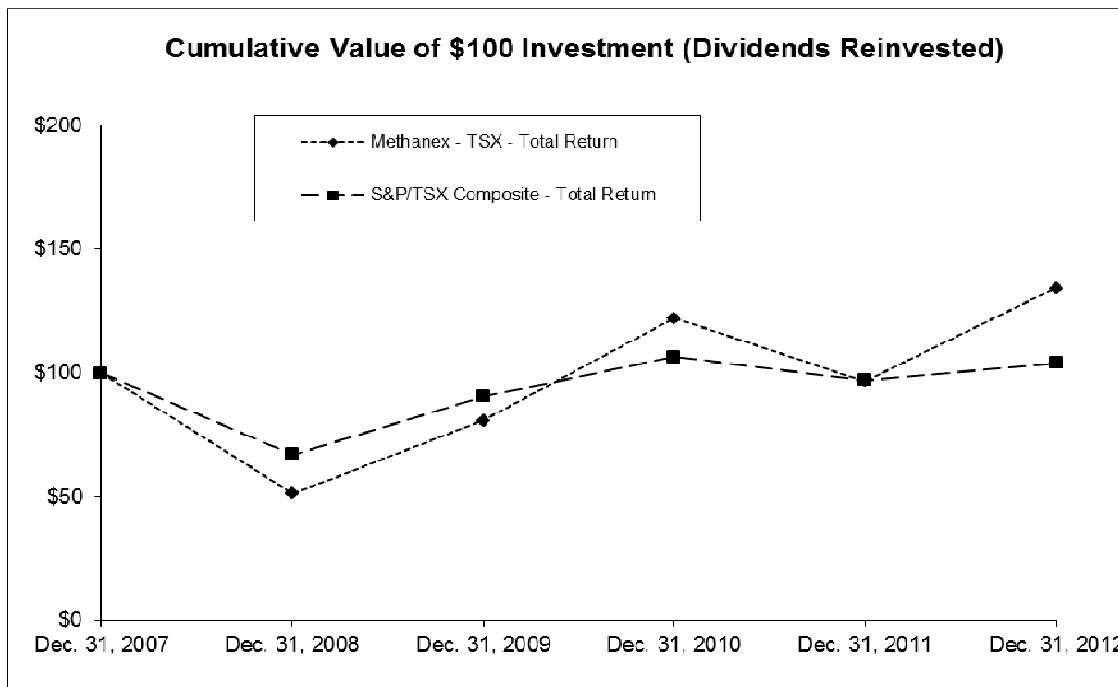
En noviembre de 2009, el Directorio aprobó una política de recuperación. Bajo esta política, si el Directorio determina que, como consecuencia de una negligencia grave, fraude u otra conducta ilegal: (1) la Compañía ha tenido que volver a presentar sus resultados financieros; o (2) más tarde se hace evidente que la medición utilizada y que constituyó la base de la compensación de incentivos para cualquier empleado no fue, de hecho, lograda, entonces el Directorio a su discreción puede tomar las medidas que considere en el mejor interés de la Compañía, necesarias para remediar el error y prevenir su repetición. Entre otras acciones que puede tomar, el Directorio puede, hasta donde lo permite la ley, buscar formas de recuperar o exigir el reembolso de incentivos de rendimiento y premios basados en acciones bajo cualquier plan de compensación de incentivos, compensación en acciones o compensaciones basadas en rendimiento. La recuperación o reembolso pueden incluir la recuperación de dinero o de acciones, la pérdida inmediata de premios no devengados, y la cancelación de premios pendientes ganados y también se pueden aplicar a los resultados que pudieren haberse realizados en la venta de acciones.

## Hedging

La política sobre Información Confidencial de la Compañía y la Comercialización de Valores proporciona directrices a los empleados con respecto al tratamiento de la información confidencial e informa a los funcionarios de la Compañía, cuando se permite transar valores de la Compañía. Esta política también prohíbe a quienes tienen información privilegiada, que incluye todos los funcionarios ejecutivos de la Compañía, comprar instrumentos financieros diseñados para cubrir o compensar una disminución en el valor de mercado de las acciones de la Sociedad que posean. Por otra parte, quienes tienen información privilegiada tienen prohibido participar en la venta de valores de la Compañía, la comercialización de posiciones put opciones o call sobre acciones de la Sociedad, o la celebración de acuerdos de monetización de capital relacionados con los valores de la Compañía.

## Comparación Retorno Total Accionistas

El siguiente gráfico compara el retorno total acumulado de los accionistas por \$100 dólares invertidos en Acciones Ordinarias al 31 de diciembre de 2007 con el retorno total acumulado del Índice Compuesto de S&P/TSX, para los cinco ejercicios financieros más recientes. Todas las cantidades en el gráfico y la tabla siguientes son en dólares canadienses.



	Dic. 31, 2008	Dic. 31, 2009	Dic. 31, 2010	Dic. 31, 2011	Dic. 31, 2012
Retorno Total Methanex <sup>(1)</sup>	\$ 51	\$ 81	\$122	\$ 97	\$134
Retorno Total S&P/TSX Composite Index	\$ 67	\$ 90	\$106	\$ 97	\$104

(1) Para el cálculo del Retorno Total de Methanex, los dividendos declarados sobre las Acciones Ordinarias se suponen que son reinvertidos al precio de cierre de las acciones en la fecha de pago de dividendos.

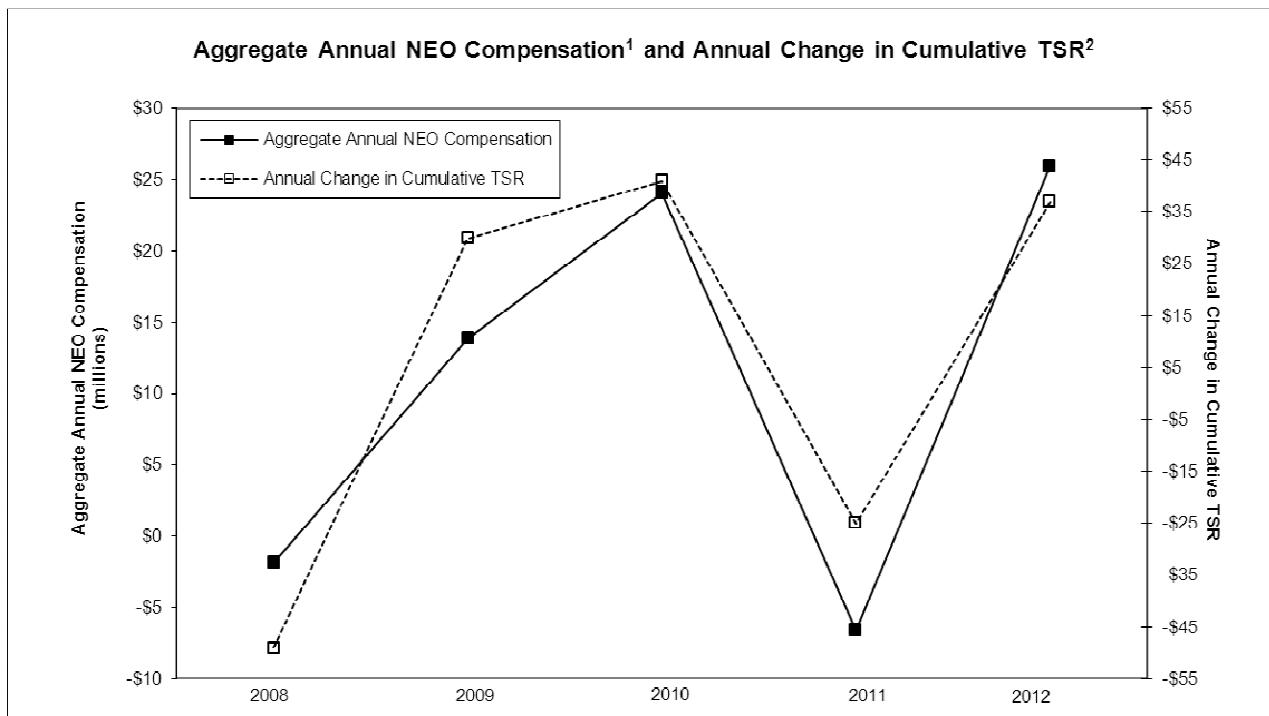
## Tendencia en el Retorno Total de los Accionistas Comparado con Tendencias en la Compensación a los Ejecutivos

La compensación total de NEOs en los últimos cinco años se muestra en la tabla a continuación. La compensación de los NEOs en su totalidad en 2012 (como se revela en la Tabla Resumen de Compensaciones en la página 44) es aproximadamente 12% menos que en 2008. La compensación de los NEOs en su totalidad disminuyó en un total de 37% en el periodo 2008 al 2009 y aumentó en 60% desde 2009 al 2010, disminuyó aproximadamente en 2% desde 2010 al 2011 y aumentó en aproximadamente 13% desde 2010 al 2011. La disminución de la compensación total desde 2008 a 2009 es comparable con la disminución de 48% en el retorno total de los accionistas entre los términos de los años 2007 y 2008 como se ilustra en el gráfico Comparación Retorno Total de los Accionistas en la página 40. Del mismo modo, el aumento de la compensación total desde 2009 hasta 2010 es comparable al aumento del 56% del retorno de total de los accionistas entre finales de 2008 y finales de 2009.

	2008	2009	2010	2011	2012
NEO Compensación Total (millones)	\$12.2	\$7.7	\$12.3	\$12.1	\$13.7

Sin embargo, una comparación de la compensación total de los NEOs, según figura en el Cuadro Resumen de Compensación, comparado con el retorno total acumulado de los accionistas durante un periodo de tiempo no ilustra en forma precisa los vínculos entre la compensación de los NEOs y el retorno total de los accionistas. Una comparación más útil se basa en el total de compensaciones ganadas por los NEOs, incluyendo el impacto de la variación del valor de las opciones/SARs de acciones y PSUs concedidas anteriormente. El valor de las PSUs y opciones/SARs pendientes varían en función del precio de la acción en el momento de la valuación.

Los gráficos siguientes muestran la variación anual acumulada en el retorno total de los accionistas en una inversión de \$100 en acciones ordinarias de la Compañía en comparación con la compensación anual total (definido en la nota (1) al pie de los gráficos) de los NEOs en cada año del periodo de cinco años terminados al 31 de diciembre 2012 y demuestra la estrecha relación entre los dos.



- (1) La compensación total anual de los NEOs por cada año se basa en todos los NEOs e incluye el sueldo básico y los incentivos anuales ganados en ese año como se informa en la Tabla Resumen de Compensaciones en la página 44, la variación anual es valor no realizado por las opciones/SARs de acciones y PSUs pendientes en ese año, y el valor realizado de las opciones/SARs de acciones ejercidas y PDUs liquidadas en ese año. La compensación total anual no incluye los cambios en el valor de las Acciones Ordinarias. Todos los funcionarios ejecutivos están sujetos a directrices sobre propiedad de acciones. Vea "Requerimientos de Tenencia de Acciones" en la página 43 para mayor información.

La variación anual de valores no realizados de las opciones/SARs de acciones y PSUs pendientes en cada ejercicio se calcula como la diferencia entre el valor de todas las opciones/SARs de acciones y PSUs pendientes al 31 de diciembre del año en curso y el valor de todas las opciones/SARs de acciones y PSUs pendientes al 31 de diciembre del año anterior.

La variación anual en valor realizado del ejercicio de las opciones/SAR sobre acciones y PSUs se calcula como la diferencia entre los ingresos reales que el NEO recibe de ejercer las opciones/SAR sobre acciones y PSUs en el año en curso y el valor de las opciones/SAR sobre acciones y PSUs al 31 de diciembre del año anterior.

- (2) El Cambio Anual del TSR Acumulado refleja la variación anual del retorno total acumulado de un accionista de \$100 invertidos en Acciones Ordinarias durante el periodo de cinco años que comienza el 31 de diciembre de 2007 que figura en el cuadro bajo el título "Comparación Total Retorno Accionistas" en la página 40.

Para efectos de este gráfico, los valores de las opciones/SARs de acciones y PSUs pendientes se calcula utilizando el precio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX en dólar canadiense al 31 de diciembre de cada uno de los años incluidos en este gráfico. El valor de todas las opciones/SARs de acciones vigentes al 31 de diciembre se calcula mediante la diferencia entre el precio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX en esa fecha y el precio de ejercicio y el número de opciones/SARs de acciones pendientes en esa fecha para cada concesión. El valor de todas las PSUs pendientes al 31 de diciembre se calcula utilizando el precio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX en esa fecha y el número de PSUs pendientes en dicha fechas.

En los cuadros siguientes se detalla y el total de las compensaciones realizadas del Sr. Aitken y de todos los NEOs más el total de compensaciones no realizadas en cada uno de los últimos cinco años, como se muestra en el gráfico anterior y como se describe en las notas al pie de ese gráfico:

CEO	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Compensación Realizada</b>					
Sueldo Base	1,096,750	1,120,000	1,162,000	1,220,250	1,281,500
Incentivo Anual	1,000,000	640,000	635,000	1,250,000	1,070,000
Opciones de Acciones /SARs: Valor Realizado al Ejercer	0	0	0	72,801	4,277,129
PSUs: Valor Realizado al Liquidar	n/a	569,813	691,268	1,022,430	2,171,519
<b>Total Compensación Realizada</b>	<b>2,096,750</b>	<b>2,329,813</b>	<b>2,488,268</b>	<b>3,565,481</b>	<b>8,800,148</b>
<b>Compensación No Realizada</b>					
Opciones de Acciones /SARs Vigentes: Utilidad no Realizada al 31 de Diciembre 31 de cada año	-2,851,928	3,763,335	8,303,071	-6,852,790	4,076,911
PSUs Vigentes: Utilidad no Realizada al 31 de Diciembre 31 de cada año	-1,108,556	1,321,330	2,331,785	-1,745,782	1,384,313
<b>Total Compensación No Realizada</b>	<b>-3,960,484</b>	<b>5,084,665</b>	<b>10,634,856</b>	<b>-8,598,572</b>	<b>5,461,224</b>
<b>Total Compensación Realizada + Total Compensación No Realizada</b>	<b>-1,863,734</b>	<b>7,414,478</b>	<b>13,123,124</b>	<b>-5,033,091</b>	<b>14,261,372</b>

Todos los Otros NEOs – En total	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Compensación Realizada</b>					
Sueldo Base	1,804,500	1,754,000	1,807,833	1,896,000	1,984,741
Incentivo Anual	1,100,000	715,000	689,000	1,319,000	1,107,000
Opciones de Acciones /SARs: Valor Realizado al Ejercer	0	0	123,002	1,326,762	1,436,258
PSUs: Valor Realizado al Liquidar	n/a	393,945	519,788	749,780	1,590,408
<b>Total Compensación Realizada</b>	<b>2,904,500</b>	<b>2,862,945</b>	<b>3,139,623</b>	<b>5,291,542</b>	<b>6,118,407</b>
<b>Compensación No Realizada</b>					
Opciones de Acciones /SARs Vigentes: Utilidad no Realizada al 31 de Diciembre 31 de cada año	-2,146,616	2,598,546	5,999,607	-5,496,307	4,588,110
PSUs Vigentes: Utilidad no Realizada al 31 de Diciembre 31 de cada año	-765,323	1,017,728	1,808,482	-1,334,006	963,117
<b>Total Compensación No Realizada</b>	<b>-2,911,939</b>	<b>3,616,274</b>	<b>7,808,089</b>	<b>-6,830,313</b>	<b>5,551,227</b>
<b>Total Compensación Realizada + Total Compensación No Realizada</b>	<b>-7,439</b>	<b>6,479,219</b>	<b>10,947,712</b>	<b>-1,538,771</b>	<b>11,669,634</b>

## Prueba de Stress de Compensación del CEO

Mientras que los premios anuales de compensación presentada al CEO se basan en los resultados del año en curso, tanto corporativo como individual, el valor final de los incentivos a largo plazo Plan de Premios está vinculado y sujeto a la capacidad de la Compañía para reproducir y mantener un rendimiento anual de éxito a largo plazo. En julio de 2012, el Comité de Recursos Humanos examinó el monto del periodo de siete años para el CEO, que confirmó la existencia de vínculos de rendimiento adecuados y encontró que existía una relación razonable entre la retribución total del CEO en relación con el retorno total para el accionista.

### Requerimiento sobre Propiedad de Acciones

Desde 1998, la Compañía ha tenido directrices para la propiedad de acciones para los oficiales ejecutivos para promover la propiedad de acciones significativas y a principio de 2011 estas se convirtieron en un requerimiento. Cada ejecutivo debe poseer acciones por un valor equivalente a lo menos, en el caso del CEO, cinco veces el sueldo base anual y, en el caso de cada uno de los otros funcionarios ejecutivos, tres veces el sueldo base anual. La mitad del valor de las PSUs y el total del valor de DSUs poseídas por un funcionario ejecutivo son consideradas la hora de determinar si los ejecutivos cumplen con sus requerimientos sobre propiedad de acciones. Se espera que los Ejecutivos usen el efectivo (de existir) producto del ejercicio de opciones/SARs de acciones o de PSUs para cumplir con el requerimiento sobre propiedad de acciones. Se espera que los ejecutivos presenten un progreso permanente para cumplir con este requerimiento y el requerimiento debe ser cumplido en un plazo de cinco años a partir desde la fecha que cada individuo se convirtió en funcionario ejecutivo. Todas las demás personas de la administración de la Compañía también están sujetas a directrices sobre propiedad de acciones que están relacionadas con el nivel de su posición.

En 2012, el Sr. Floren, como funcionario ejecutivo, tenía la obligación de ser dueños de acciones con un valor igual a por lo menos tres veces su salario base anual. Este requisito se cumplió. Como consecuencia de su nombramiento como Presidente y CEO el 1 de enero de 2013, el requisito de propiedad de acciones del Sr. Floren aumentó hasta cinco veces su salario anual. Este requisito debe cumplirse antes del 1 de enero de 2018.

La siguiente tabla resume la relación entre la posición de la propiedad de acciones de cada NEO y el requerimiento sobre propiedad de acciones aplicable a cada uno de ellos.

Nombre del Ejecutivo	Al 31 de Diciembre 2012					
	Requerimiento Propiedad Mínima (como múltiplo de sueldo base)	Requerimiento Propiedad Mínima (como número de Acciones Ordinarias, PSUs y DSUs) <sup>(1)</sup>	Acciones Ordinarias Beneficiariamente Poseídas o sobre las cuales se ejerce control Directo o Indirecto	Unidades de Acciones de Rendimiento (50% del saldo) y Unidades de Acciones Deferidas	Total Tenencia	Directriz de Propiedad de Acciones Cumplida <sup>(2)</sup> %
Bruce Aitken	5 veces	216,000	138,032	286,780	424,812	197%
Ian Cameron	3 veces	49,000	24,623	59,291	83,914	171%
John Floren	3 veces	50,000	61,318	17,914	79,232	158%
Michael Macdonald	3 veces	49,000	37,024	59,291	96,315	196%
Paul Schiodtz	3 veces	52,000	51,192	17,914	69,106	133%

(1) Basado en \$30,03 por acción, que es el promedio ponderado del precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX para el periodo de 90 días terminado al 31 de diciembre de 2012. Para obtener más información sobre la el Plan PSUs y el Plan DSUs por favor vea las páginas 38 y 39, respectivamente.

(2) Basado en \$30,03 por acción, que es el promedio ponderado del precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX para el periodo de 90 días terminado al 31 de diciembre de 2012. El porcentaje deja de manifiesto la medida en que la directriz se ha logrado. El porcentaje se basa también en el sueldo base 2012.

### Retroalimentación de los Accionistas sobre Compensación de los Ejecutivos

Si usted es un accionista y desea proporcionar información de retroalimentación al Presidente de nuestro Comité de Recursos Humanos sobre el enfoque de la Compañía para la remuneración de los ejecutivos como se describe en esta Circular de Información, usted puede hacerlo a través de una encuesta web que se puede encontrar en la Sección Relaciones con los Inversionistas en nuestro sitio web en [www.methanex.com](http://www.methanex.com). Para mayor información Consulte la sección "Encuesta a los Accionistas sobre Compensación a los Ejecutivos" en la página 20.

## DECLARACION DE COMPENSACIÓN DE EJECUTIVOS

**Todas las cifras en esta sección "Declaración de Compensación de Ejecutivos" son dólares Canadienses, excepto cuando se indique lo contrario.**

### Resumen de Compensación

La siguiente tabla muestra un resumen de las compensaciones ganadas durante los últimos tres años por el CEO, Gerente Financiero y otros tres ejecutivos de la Compañía que recibieron en total la compensación más alta durante el año 2012. (Todos estos ejecutivos se refieren colectivamente como "Ejecutivos Oficiales" o "NEOs".)Tabla Resumen de Compensaciones

Nombre y Posición Principal	Año	Sueldo (\$)	Premio Basado En Acciones <sup>(1)</sup> (\$)	Premio Basado en Opciones <sup>(2)</sup> (\$)	Incentivos no Accionario Plan Compensación (\$)		Valor Pensión <sup>(4)</sup> (\$)	Otras Compensaciones <sup>(5)</sup> (\$)	Total Compensaciones (\$)
					Plan Incentivo Anual <sup>(3)</sup>	Plan Incentivo Largo Plazo			
<b>Bruce Aitken</b> Presidente y CEO	<b>2012</b>	<b>1,281,500</b>	<b>1,968,750</b>	<b>1,979,438</b>	<b>1,070,000</b>	-	<b>246,669</b>	<b>455,398</b>	<b>7,001,755</b>
	2011	1,220,250	1,428,510	1,455,063	1,250,000	-	234,898	390,612	5,979,333
	2010	1,162,000	1,872,000	1,885,884	635,000	-	223,685	379,814	6,158,383
<b>Ian Cameron</b> Senior VP, Desarrollo Corporativo y CFO	<b>2012</b>	<b>488,500</b>	<b>343,750</b>	<b>372,938</b>	<b>305,000</b>	-	<b>80,583</b>	<b>125,003</b>	<b>1,715,774</b>
	2011	475,750	252,090	279,820	327,000	-	78,499	121,173	1,534,332
	2010	453,583	364,000	342,888	177,000	-	74,841	124,194	1,536,506
<b>John Floren</b> Senior VP, Global Marketing y Logística	<b>2012</b>	<b>497,250</b>	<b>343,750</b>	<b>372,938</b>	<b>273,000</b>	-	<b>82,026</b>	<b>108,082</b>	<b>1,677,046</b>
	2011	478,250	252,090	279,820	331,000	-	78,911	106,616	1,526,687
	2010	460,500	364,000	342,888	177,000	-	75,983	106,936	1,527,307
<b>Michael Macdonald</b> Senior VP, Operaciones Globales	<b>2012</b>	<b>486,250</b>	<b>343,750</b>	<b>372,938</b>	<b>258,000</b>	-	<b>80,211</b>	<b>137,103</b>	<b>1,678,252</b>
	2011	466,250	252,090	279,820	341,000	-	76,931	132,591	1,548,682
	2010	426,000	364,000	342,888	161,000	-	70,290	128,935	1,493,113
<b>Paul Schiodtz<sup>(6)</sup></b> Senior VP, America Latina	<b>2012</b>	<b>512,741</b>	<b>343,750</b>	<b>372,938</b>	<b>271,000</b>	-	<b>30,764</b>	<b>59,887</b>	<b>1,591,080</b>
	2011	476,293	252,090	279,820	325,473	-	28,578	70,480	1,432,734
	2010	435,737	364,000	342,888	153,672	-	26,144	66,760	1,389,201

- (1) Esta columna refleja el valor justo a la fecha de concesión de las PSUs recibidas por los NEOs como premios de incentivos a largo plazo. En el momento que se devengan, un mínimo del 50% o un máximo del 120% de PSUs concedidas se devengarán en función de los resultados de la Compañía comparados con criterios predeterminados.. Para las PSUs concedidas en 2012, el criterio de desempeño es la tasa de crecimiento anual compuesta del retorno total de los accionistas ("TSR CAGR") durante el período 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014. El valor justo de la fecha de concesión que se muestra en esta columna se calcula multiplicando el número total de PSUs otorgadas, por el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes que las PSUs fueron concedidas (2012: US \$31.25; 2011: US \$28.01; 2010: US \$26.00). Esta metodología de valuación es diferente al valor justo contable. Para determinar el valor justo contable la Compañía usa un modelo de fijación de precios binomial para asignar una probabilidad promedio ponderada del factor de retorno total de los accionistas, la que determinaría el número de PSUs que se incluirán en la valuación de conformidad con el plan de PSU. El valor justo contable de acuerdo al cálculo del modelo de precio binomial a la fecha de la concesión, es: 2012: CEO US \$999,495, otros NEOs US \$174,515; 2011: CEO US \$732,870, otros NEOs US \$129,330; 2010: CEO US \$834,120, otros NEOs US \$162,190. El Plan de PSU se describe más detalladamente en la página 38.
- (2) Esta columna refleja el valor justo a la fecha de la concesión de opciones de acciones/SARs recibidas por los NEOs como premio de incentivos a largo plazo. El valor mostrado se calcula multiplicando el número de opciones/SARs de acciones concedidas por el precio al momento de ejercer en dólar canadiense a la fecha del otorgamiento por el factor de valuación de Black-Scholes (2012: precio de ejercer \$ = \$31.25, Black-Scholes factor valuación = 30.6%; 2011: precio de ejercer \$ = \$28.01, Black-Scholes factor valuación = 33.3%; 2010: precio de ejercer \$ = \$26.00, Black-Scholes factor valuación = 31.24%). Este valor es el mismo que el valor justo contable de la totalidad de la concesiones, pero no está ajustado por el calendario de adquisición. El precio anual de ejercer opciones bajo el plan opciones de acciones/SARs es el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes que las opciones/SARs de acciones fuesen concedidas (precio de ejercer en dólar Canadiense), convertido a dólares de EE.UU. en base a la tasa de cambio del mediodía del Banco de Canadá de ese día. El Plan de incentivos de opciones de acciones/SARs de la Compañía se explica con más detalle en la página 38.
- (3) Estos pagos de incentivos anuales son reportados en el año en que fueron ganados, y no en el año en que fueron efectivamente pagados. Estos se pagan en efectivo y/o DSUs en el año siguiente al año en que se ganan. Todos los NEOs eligieron ser pagados en efectivo en cada uno de los últimos tres años. El Plan DSU se describe más detalladamente en la página 39. Para obtener más información sobre estos incentivos anuales, refiérase al " Plan de Incentivos a Corto Plazo" en la página 35.
- (4) Los montos incluyen las contribuciones de pensiones de la Compañía a ambos, el Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas regular de la Compañía y el Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas Suplementario en Canadá para los Sres. Aitken, Cameron, Floren y Macdonald. El importe para el Sr. Schiodtz es la contribución de la Compañía al plan de pensiones de contribución definida regular en Chile.
- (5) Los montos presentados representan:
  - Para el Sr. Aitken: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$139,819 (4,676 unidades); 2011 - \$135,081 (5,343 unidades); 2010 - \$135,739 (5,336 unidades)), el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$134,984 (4,505 unidades); 2011 - \$121,311 (4,708 unidades); 2010 - \$112,349 (4,534 unidades)), subsidio de gratificación (2012 - \$66,000; 2011 - \$66,000; 2010 - \$66,000), importe vacaciones (2012 - \$49,885) y otros artículos diversos.

- Para el Sr. Cameron: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$25,584 (856 unidades); 2011 - \$25,068 (992 unidades); 2010 - \$25,387 (998 unidades)), el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$29,570 (987 unidades); 2011 - \$26,575 (1,031 unidades); 2010 - \$24,612 (993 unidades)), subsidio de gratificación (2012 - \$57,000; 2011 - \$57,000; 2010 - \$57,000) y otros artículos diversos.
- Para el Sr. Floren: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$25,584 (856 unidades); 2011 - \$25,068 (992 unidades); 2010 - \$25,387 (998 unidades)), subsidio de gratificación (2012 - \$57,000; 2011 - \$57,000; 2010 - \$57,000) y otros artículos diversos.
- Para el Sr. Macdonald: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$25,584 (856 unidades); 2011 - \$25,068 (992 unidades); 2010 - \$25,387 (998 unidades)), el valor de DSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$29,570 (987 unidades); 2011 - \$26,575 (1,031 unidades); 2010 - \$24,612 (993 unidades)), subsidio de gratificación (2012 - \$57,000; 2011 - \$57,000; 2010 - \$57,000) y otros artículos diversos.
- Para el Sr. Schioldtz: las contribuciones de la Compañía al Plan de Compra de Acciones de los Empleados de la Compañía, el valor de PSUs adicionales correspondiente a los dividendos declarados en Acciones Ordinarias (2012 - \$25,584 (856 unidades); 2011 - \$25,068 (992 unidades); 2010 - \$25,387 (998 unidades)), gastos de vehículo (2012 - \$7,711; 2011 - \$12,554; 2010 - \$8,704), bonificación comidas (2012 - \$6,637; 2011 - \$6,315; 2010 - \$6,056) y otros artículos diversos.

En caso de que no se indique un monto en esta nota en relación con una determinada gratificación, el monto no excede el 25% del valor total de todas las gratificaciones para el Ejecutivo divulgado en la tabla. En todos los años, ningún NEO gastó 25% o más del valor de su gratificación u otra gratificación. Los montos indicados no incluyen pagos efectuados por la liquidación de PSUs concedidas en un año anterior. Los pagos efectuados en la liquidación de PSUs se presentan en el cuadro titulado "Premios Basados en Opciones Pendientes y Premios Basados en Acciones" a continuación.

- (6) El salario, pago de incentivo anual, valor de la pensión y todo otro tipo de compensación del Sr. Schioldtz se pagan en pesos chilenos. Las cantidades que se muestran son convertidas a dólares canadienses utilizando la tasa promedio del mediodía del Banco de Canadá de ese año (2012 - 0.002056; 2011 - 0.002047; 2010 - 0.002022).

### Plan de Premios de Incentivos

La siguiente tabla muestra la información relativa a las opciones de acciones pendientes y premios basados en acciones (PSUs), poseídos por los NEOs al 31 de diciembre de 2012.

#### Premios Basados en Opciones y Premios Basados en Acciones Pendientes

Premios Basados en Opciones							Premios Basados en Acciones		
Nombre	Año Otorgado	Acciones Subyacentes Opciones/ SARs no ejercidas	Precio de ejercer Opción/ SAR <sup>(1)</sup>	Fecha vencimiento Opción /SAR	Opciones/ SARs devengadas s al fin de año	Valor de Opciones/ SARs no ejercidas <sup>(2)</sup>	Acciones o Unidades que no se han devengado	Valor de Mercado o pago de premios basados en acciones no devengados <sup>(3)</sup>	Valor de Mercado o pago de premios basados en acciones devengadas no pagadas <sup>(4)</sup>
		(#)	(US\$)		(#)	(\\$)	(#)	(\\$)	(\\$)
Bruce Aitken	2012	207,000	31.73	Mar 1, 2019	0	0	64,541	1,022,332	
	2011	156,000	28.74	Mar 3, 2018	52,000	160,502	53,634	849,569	2,906,388
	2010	231,000	25.22	Mar 4, 2017	154,000	1,014,648			
	2009	204,000	6.33	Mar 5, 2016	204,000	5,177,986			
	2008	207,000	28.43	Feb 28, 2015	207,000	702,764			
	2007	202,000	24.96	Mar 1, 2014	202,000	1,383,154			
Ian Cameron	2012	39,000	31.73	Mar 1, 2019	0	0	11,269	178,502	
	2011	30,000	28.74	Mar 3, 2018	10,000	30,866	9,465	149,924	565,131
	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	28,000	184,481			
	2009	45,000	6.33	Mar 5, 2016	45,000	1,142,203			
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	39,000	132,405			
	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	267,045			
John Floren	2012	39,000	31.73	Mar 1, 2019	0	0	11,269	178,502	
	2011	30,000	28.74	Mar 3, 2018	10,000	30,866	9,465	149,924	583,967
	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	28,000	184,481			
	2009	37,000	6.33	Mar 5, 2016	37,000	939,144			
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	39,000	132,405			
	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	267,045			
Michael Macdonald	2012	39,000	31.73	Mar 1, 2019	0	0	11,269	178,502	
	2011	30,000	28.74	Mar 3, 2018	10,000	30,866	9,465	149,924	565,131
	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	28,000	184,481			
	2009	45,000	6.33	Mar 5, 2016	45,000	1,142,203			
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	39,000	132,405			
	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	267,045			
Paul Schioldtz	2012	39,000	31.73	Mar 1, 2019	0	0	11,269	178,502	
	2011	30,000	28.74	Mar 3, 2018	10,000	30,866	9,465	149,924	565,131
	2010	42,000	25.22	Mar 4, 2017	28,000	184,481			
	2009	45,000	6.33	Mar 5, 2016	45,000	1,142,203			
	2008	39,000	28.43	Feb 28, 2015	39,000	132,405			
	2007	39,000	24.96	Mar 1, 2014	39,000	267,045			
	2006	45,000	20.76	Mar 2, 2013	45,000	496,164			

- (1) Para efecto de esta columna, el precio de ejercicio en dólar de los EE.UU. representa el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el día antes de la fecha de concesión convertido a dólares de EE.UU. a la tasa de cambio del mediodía de ese día del Banco de Canadá. Un tercio de las opciones de acciones/SARs pueden ser ejercidas a partir del primer aniversario de la fecha de concesión, un tercio que comenzará en el segundo aniversario de la fecha de concesión y el último tercio a partir del tercer aniversario de la fecha del otorgamiento. Si las opciones de acciones/SARs no son ejercidas, expirarán en el curso normal de siete años después de la fecha de su concesión.
- (2) El precio de cierre de las Acciones Ordinarias en el TSX 31 de diciembre de 2012 fue \$31,68. Para efectos de esta columna, el precio de ejercicio en dólar de EE.UU. de cualquier opción se ha convertido a dólares canadienses, de acuerdo a la tasa de cambio del mediodía del Banco de Canadá del 31 de diciembre de 2012.
- (3) Esta columna refleja el valor de PSUs no devengadas y pendientes e incluyen PSUs equivalentes de dividendos acreditados desde la fecha de otorgamiento original. Las PSUs proveen por diferentes formas de pagos en función del logro de la tasa de crecimiento promedio compuesta del total del retorno de los accionistas sobre un período de tres años. El pago mínimo es de 50% del saldo de las PSUs devengadas. El valor que se muestra se basa sobre este pago mínimo y se calcula el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX al 31 de diciembre de 2012, que fue \$31.68. Véase "Plan Unitario de Acciones por Rendimiento" en la página 38 para más información.
- (4) El valor que se muestra en esta columna incluye el valor de liquidación de las PSUs 2010, incluyendo dividendo equivalente de PSUs respectivamente las que se han devengado al 31 de diciembre de 2012. El Plan de las PSUs se describe con más detalle en la página 38. Durante el año 2012 los Sres. Aitken, Cameron, Macdonald y Schiodtz cada uno de ellos eligió liquidar sus PSUs devengadas en efectivo solamente. El valor de liquidación de esas PSUs devengadas se basa en el precio promedio ponderado de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX durante los 15 días de transacción que terminó el 30 de diciembre de 2012 (\$31.20) y en el factor de rendimiento (120%). Las PSUs devengadas del Sr. Floren en el 2010 se liquidarán de conformidad con las disposiciones generales del Plan de PSU. El Sr. Floren recibirá una cantidad de dinero igual a la mitad del valor de sus PSE devengadas (menos retención en impuestos) y un número de acciones ordinarias equivalentes a la mitad del número de las PSUs devengadas. Estas acciones ordinarias fueron adquiridas en nombre de los trabajadores en el mercado abierto entre el 14 y 1 de febrero de 2013. El valor de liquidación en efectivo (\$ 31,20) se ha descrito anteriormente y el valor de liquidación de la acción (\$33.28) es el precio promedio ponderado de adquisición de las acciones adquiridas entre el 14 de enero y 1 de febrero de 2013. El precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX el 31 de diciembre de 2012, la fecha de devengo de las PSUs 2010, fue de \$31.68. En base al TSR CAGR logrado, el número de PSUs 2010 que devengaron fue el 120% de cada uno de los saldos individuales de las PSUs de 2010 al 31 de diciembre de 2012. El número de PSUs para cada NEO en respectivo de PSUs 2010 devengadas fue como sigue: Sr. Aitken: 93,153 PSUs; Sr. Cameron: 18,113 PSUs; Sr. Floren: 18,113 PSUs; Sr. Macdonald: 18,113 PSUs; y Sr. Schiodtz: 18,113 PSUs. Las PSUs 2010 se liquidarán el 22 de marzo 2013.

La siguiente tabla muestra el número total de DSUs en circulación y su valor (se calcula multiplicando el número de DSUs por \$31,68, el precio de cierre de las acciones ordinarias en la TSX al 31 de diciembre 2012) para todos los NEOs al de diciembre de 2012.

NEO <sup>(*)</sup>	DSUs Pendientes al 31 de Dic. 2012 (#)	Valor DSUs Pendientes al 31 de Dic. 2012 (\$)
Bruce Aitken	188,878	5,983,655
Ian Cameron	41,377	1,310,823
Michael Macdonald	41,377	1,310,823

(\*)El Sr. Floren y el Sr. Schiodtz no participan en el plan de DSU ya que no son residentes en Canadá para efectos tributarios.

La siguiente tabla muestra información relacionada con el valor devengado o ganado al momento de la adquisición de las opciones de acciones/SARs, premios basados en acciones (PSUs y DSUs) y el Plan de Incentivos a Corto Plazo durante el año 2012. Los valores señalados fueron calculados a la fecha de devengarse. También se incluye el valor real realizado producto de ejercer las opciones de acciones durante 2012.

#### Plan de Premios de Incentivos – Valor Devengado o Ganado Durante el Año

Nombre	Premios Basado en Opciones – Valor Ganado durante el año <sup>(1)</sup> (\$)	Premios Basado en Opciones – Valor realizado al ejercer <sup>(2)</sup> (\$)	Premios Basados en Acciones – Valor devengado durante el año <sup>(3)</sup> (\$)	Plan de Compensación Incentivos No-Accionario – Valor ganado durante el año <sup>(4)</sup> (\$)
Bruce Aitken	2,909,431	4,277,129	3,041,371	1,070,000
Ian Cameron	505,426	504,813	594,701	305,000
John Floren	505,426	431,291	583,967	273,000
Michael Macdonald	505,426	352,905	594,701	258,000
Paul Schiodtz	505,426	147,249	565,131	271,000

- (1) El valor que se muestra en esta columna se calcula multiplicando el número de opciones de acciones que se devengaron en el año 2012 por la diferencia entre el precio de ejercicio y el precio de cierre de las Acciones Ordinarias en la TSX en la fecha en que se devengan, convertidos a dólares canadiense a un tipo de cambio del mediodía del Banco de Canadá.
- (2) Esta monto representa, con respecto a todas las Acciones Ordinarias adquiridas durante el año 2012 al ejercer opciones de acciones/SARs, la diferencia entre el valor de mercado de dichas acciones en el momento de ejercer y el precio definitivo al ejercer. El precio de ejercicio está denominado en dólares de los EE.UU. y ha sido convertido a dólares canadienses utilizando el tipo de cambio en el momento de ejercer y proporcionada por el administrador de opciones de acciones, Solium Capital, por el corredor de bolsa Solium Canaccord.
- (3) El valor que se muestra en esta columna incluye: a) el valor de liquidación de las PSUs 2010, incluyendo dividendo equivalente de PSUs respectivamente las que se han devengado al 31 de diciembre de 2012; y b) el valor del dividendo equivalente a DSUs recibidas durante el año. El valor de la liquidación de las PSUs se describe detalladamente en la nota (4) en la tabla "Premios Basados en Opciones Pendientes y Premios Basados en Acciones" en la página 45. El Sr. Floren y el Sr. Schiodtz no participan en el plan de DSU ya que no son residentes en Canadá para efectos tributarios. El valor de dividendos equivalentes a DSUs se basa en el precio de mercado en el día en que fueron concedidos, que es también la fecha en que se devengan. Las DSUs se devengan inmediatamente en la fecha de otorgamiento, sin embargo, ellas no pueden ser devueltas por el NEO hasta que éste deje de ser empleado.
- (4) El valor que se muestra en esta columna es el incentivo anual pagado incluido en el Cuadro Resumen de Compensación en la página 44.

## Planes de Jubilación

La Compañía ha establecido un plan de jubilación de contribución definida registrado que proporciona una contribución anual de la compañía equivalente al 7% del sueldo base anual en el plan canadiense y 6% del sueldo base anual en el plan chileno. Las contribuciones se realizan a una cuenta de jubilación e invertido de acuerdo a una selección de vehículos de inversión efectuada por el NEO. A la fecha de la jubilación, los fondos de la cuenta pueden ser utilizados para comprar una anualidad o pueden ser transferidos a un fondo de renta vitalicia o entregada a un plan de ahorro de jubilación registrado. Ningún NEO es miembro de un plan de pensiones definido. Todos los NEOs participan en el plan de contribuciones definidas.

La legislación tributaria Canadiense impone límites en los montos de beneficios de jubilación que pueden ser pagados con cargo al plan de jubilación registrado. Los NEOs residentes en Canadá participan en el plan de jubilación de contribución definida complementario que proporciona beneficios en exceso de lo previsto en el marco del plan registrado. Los beneficios son proporcionados sin tener en cuenta los límites de impuestos Canadienses sobre el beneficio máximo a pagar y se pagan netos de cualquier beneficio según el marco del plan registrado. Las contribuciones del plan complementario se basan en ingresos definidos como sueldo base más el objetivo de Premio de Incentivo a corto plazo y le proporciona a los NEOs con una contribución anual equivalente al 11% de los ingresos menos las contribuciones efectuadas al plan registrado. El plan de jubilación de contribución definida complementario Canadiense estaba financiado en su totalidad al 31 de diciembre de 2006 y sigue estando financiado en su totalidad de acuerdo a la base contable al 31 de diciembre de 2012. Los fondos del plan complementario son invertidos en un fondo único con Leith Wheeler y representan un activo en el balance general. Al momento de la jubilación, los fondos en la cuenta del miembro pueden ser pagados como una sola suma total o pagada mensualmente como anualidad en 10 años. Estos pagos se harían de la cuenta de inversión del plan complementario, y no de los ingresos generales. Debido a las normas tributarias de Estados Unidos para los residentes fiscales de Estados Unidos, el saldo del plan de jubilación suplementario del Sr. Floren se mantiene teóricamente y, al jubilarse, se pagará como un monto único de los ingresos generales. Los NEOs no son miembros oficiales de ningún plan de jubilación de beneficio definido complementario.

La siguiente tabla muestra la variación en el valor del plan de jubilación de contribución definida registrado y beneficios del plan de jubilación complementario definido para los NEOs:

**Cuadro del Plan de Contribución Definida (Plan Registrado y Complementario)**

Nombre	Valor Acumulado al Inicio del Año (\$)	Compensatorio <sup>(1)</sup> (\$)	No-Compensatorio <sup>(2)</sup> (\$)	Valor Acumulado al final del Año (\$)
Bruce Aitken	1,713,147	246,669	142,534	2,102,350
Ian Cameron	1,001,805	80,583	102,901	1,185,289
John Floren	581,331	82,026	58,537	721,894
Michael Macdonald	704,980	80,211	73,982	859,173
Paul Schiodtz	1,301,333	30,764	111,028	1,443,125

- (1) Los montos incluyen las contribuciones de pensiones de la Compañía tanto al Plan de Pensiones de Contribuciones Definidas regulares como al Plan de Jubilación de Contribuciones Definidas Complementario. Para el señor Schiodtz, los importes incluyen las contribuciones de la Compañía al plan de pensiones regular de la Compañía de aportación definida en Chile, cantidades aportadas directamente por el señor Schiodtz, y cantidades aportadas en el pasado por los empleadores anteriores del Sr. Schiodtz. Estos montos se informan también en la columna "Valor de Pensiones" de la Tabla Resumen de Compensación en la página 44.
- (2) Los montos incluyen las ganancias o pérdidas regulares en inversiones de las contribuciones de pensiones. Las contribuciones de los empleados no están permitidas en los planes de pensiones de Canadá.

## Término de Empleo y de Contratos de Trabajo

La Compañía ha entrado en acuerdos de trabajo con los NEOs que les proporcionan determinados derechos en caso de término involuntario del empleo o en caso de un "Cambio de Control" de la Compañía. El "Cambio de Control" se produce cuando:

- más del 40% de acciones con derecho a voto de la Compañía son adquiridos por un tercero;
- se produce un cambio mayoritario en el Directorio de la Compañía;
- todos o sustancialmente todos los activos de la Compañía se venden a un tercero; o
- la mayoría de los directores determina que un cambio en el control ha ocurrido.

Los beneficios por cambio de control se otorgan a los ejecutivos para motivarlos a actuar en el mejor interés de los accionistas de la Compañía en relación con una transacción de cambio de control al eliminar la distracción de las incertidumbres de control posterior al cambio de control que enfrentan los ejecutivos con respecto a su continuidad en el empleo y compensaciones. Los contratos de trabajo con los NEOs establecen una "doble activación" para las compensaciones de opciones de acciones y/o SARS. Una "doble activación" significa que se pueden devengar anticipadamente las opciones de acciones y/o SARs requiriendo de la ocurrencia de ambos (1) un Cambio de Control y (2) ya sea la terminación del empleo del NEO o el NEO sufre un cambio material adverso en su situación laboral dentro de un plazo de 24 meses con posterioridad a un Cambio de Control. La Compañía considera que una "doble activación" producto de una compensación por cambio de control es consistente con las prácticas del mercado y es atractivo para mantener la continuidad y la permanencia de los funcionarios ejecutivos. Las compensaciones por despídos establecidas en los contratos de trabajo son apropiadas porque tanto la Sociedad como el oficial ejecutivo tienen un acuerdo para la indemnización por despido que está vigente antes de cualquier evento de término de contrato.

En la tabla siguiente se muestran las disposiciones de los contrato de trabajo de los NEOs al 31 de diciembre de 2012 en el caso de término de empleo:

	<b>Renuncia<sup>(1)</sup>(2)</b>	<b>Retiro<sup>(2)</sup></b>	<b>Término sin Causa<sup>(1)</sup></b>	<b>Cambio de Control y Término dentro de 24 meses</b>	<b>Término con Causa</b>
Pago por Término	Sin pago	Sin pago	CEO: 2.5 x Monto Término Otros NEOs: 1.5 x Monto Término Monto Término = (salario anual + objetivo de incentivo corto-plazo + compensación por pensión y otros beneficios varios de la compañía)	CEO: 2.5 x Monto Término (3) Otros NEOs: 2.0 x Monto Término (3) Monto Término(3) = (salario anual más alto durante los últimos tres años + el promedio de los últimos tres años de incentivo a corto plazo e incentivos a largo plazo + cualquier otro premio de compensación en efectivo + pensión y otros beneficios de la empresa) + honorarios legales y profesionales y gastos	Sin pago
Plan de Incentivo a Corto-Plazo	Pérdida de elegibilidad al plan si la renuncia es antes del fin del año planificado (no hay premios prorrteados)	Elegibilidad en función del rendimiento corporativo e individual y prorrteado por servicio activo en el año planificado	Pierde elegibilidad si el término es antes del año planificado de término (no hay premios prorrteados)	Pierde elegibilidad si el término es antes del año planificado de término (no hay premios prorrteados)	Pierde elegibilidad
Opciones de Acciones/SARs	90 días para ejercer las opciones de acciones/SARs; pérdida Opciones de Acciones/SARs no devengados	Las opciones de acciones/SARs se siguen devengando en el curso normal y pueden ejercerse a la fecha de vencimiento	90 días para ejercer las opciones de acciones/SARs; pérdida Opciones de Acciones/SARs no devengados	Se devengan de inmediato (al producirse ambos un cambio de control y término de contrato dentro de los 24 meses) y pueden ser ejercidas hasta la fecha de vencimiento (sujeto a privatización)	90 días para ejercer las opciones de acciones/SARs; pérdida Opciones de Acciones/SARs no devengados
Unidades de Acciones Desempeño	Pago de todas las unidades devengadas; pérdida unidades no devengadas	Las unidades se siguen devengando en el curso normal y se liquidan una vez devengadas	Pago de todas las unidades devengadas; pérdida unidades no devengadas	Devengo inmediato y pago de todas las unidades (solo por Cambio de Control)	Pago de todas las unidades devengadas; pérdida unidades no devengadas
Unidades de Acciones Diferidas	Pago de todas las unidades devengadas				
Plan de Retiro Registrado de Contribución Definida	Pago del saldo de la cuenta				
Plan de Retiro Complementario de Contribución Definida	Pago del saldo de la cuenta				
Otros Beneficios Compañía	Pérdida de elegibilidad				

- (1) En virtud de los contratos de trabajo, un ejecutivo tiene la obligación de dar un aviso por escrito de término de trabajo con la Compañía de tres meses y la Compañía está obligada a dar tres meses de aviso de término por escrito sin causa justificada.
- (2) En virtud de los planes de incentivos a largo plazo, la jubilación se define como: a) el trabajador ha sido empleado continuamente por la Compañía durante un periodo mínimo de 5 años; b) el trabajador ha informado a la Compañía de su intención de término del empleo previsto a lo menos con 30 días de antelación, y c) el trabajador ha cumplido 55 años de edad. Si el empleado cumple con todos estos criterios, su término de trabajo voluntario se considera un retiro. Si el empleado no cumple con estos criterios, su término voluntario se considera una renuncia. El Sr. Aitken cumplió con el criterio de jubilación cuando se retiró el 31 de diciembre de 2012.
- (3) Los cambios realizados en el año 2013 para el cálculo del Monto de Término en caso de un Cambio de Control se describe con más detalle más adelante bajo el título "Cambios" 2013.

Cuando exista ya sea un término o Cambio de Control, cada NEO debe adherirse a las restricciones respecto de sus actividades competitivas, desarrollo de negocios y la contratación por un periodo de un año después del término de su empleo. Todos los NEOs también han firmado un compromiso de confidencialidad que restringe el uso de información confidencial adquirida durante su relación laboral con la Compañía, tanto durante su empleo y con posterioridad al término de su empleo. Todos los NEOs están sujetos a la Política de Recuperación, que se describe más completamente en la página 40.

### **Cambios 2013**

Los contratos de trabajo para el nuevo CEO y nuevos ejecutivos proporcionan una indemnización por despido menor en comparación con la indemnización por despido que se describe en la tabla anterior, en el caso que se produzca un Cambio de Control y ellos son despedidos o sufren un cambio sustancial en su situación laboral dentro 24 meses después del Cambio de Control. La indemnización por despido revisada es igual a (a) 2,0 veces la compensación más reciente (el salario anual más alto durante los últimos tres años, más el promedio de los premios de incentivos de corto plazo de los últimos tres años) y (b) la compensación de pensiones y otros beneficios de la empresa que habrían recibido en un periodo de 24 meses, más todos los gastos legales y profesionales y gastos. El valor de los premios de incentivos a largo plazo ya no se incluirá como parte de esta indemnización por despido. Los acuerdos de empleo para todos los nuevos funcionarios ejecutivos incluirán esta misma disposición.

### **Cambio de Control y Término de Beneficios para los NEOs**

En base a las fórmulas señaladas, el siguiente cuadro muestra los beneficios a que los NEOs hubiesen tenido derecho si ocurriera un Cambio de Control con finiquito o rescisión sin causa al 31 de diciembre de 2012.

Nombre	Cambio de Control con Finiquito			Finiquito sin Causa (\$)
	Pago Finiquito (\$)	Valor de Premios Basados en Opciones y Acciones Devengados (1) (\$)	Total (\$)	
Bruce Aitken	15,501,010	4,595,277	20,096,287	6,645,681
Ian Cameron	3,156,550	815,186	3,971,736	1,354,170
John Floren	3,162,184	815,186	3,977,370	1,379,895
Michael Macdonald	3,123,884	815,186	3,939,070	1,354,170
Paul Schiodtz	3,000,809	815,186	3,815,995	1,288,688

- (1) Todas las PSU pendientes se devengan en el momento de Cambio de Control. Para más información sobre el Plan de PSUs, por favor consulte la página 38. Todas las opciones de acciones no devengadas al momento del Cambio de Control podrán ser ejercidas por los NEOs inmediatamente antes de dicho Cambio de Control. Para más información sobre el Plan de Opciones de Acciones, por favor consulte las páginas 38 y 51. Con el fin devengar anticipadamente las opciones sobre acciones y/o SAR emitidas después de enero de 2010 se requieren de ambas situaciones (a) que se produzca un Cambio de Control, y (b) o la terminación del empleo del NEO o, éste sufre un cambio material adverso en su situación laboral. Esta columna refleja el valor de PSUs no devengadas e incluye dividendo equivalente a PSUs concedidas, y opciones de acciones /SARs no devengadas. Para mayor claridad, el valor de PSUs y de opciones de acciones que se devengan el o antes del 31 de diciembre de 2012, en conformidad con las condiciones del Plan, no se incluyen en esta columna. Independientemente de si la relación laboral de un NEO cesa o no después de un evento de Cambio de Control, tanto las PSUs no devengadas y las opciones de acciones no devengadas se devengarán tal como se describe en esta nota.

Los montos indicados en esta tabla no incluyen el valor de DSUs pendientes a los que los NEOs tienen derecho, independientemente de la razón del término del empleo. El número de DSUs pendientes y su valor se incluye en la nota (4) de la "Premios Basados en Opciones y los Premios Basados en Acciones Pendientes" en el cuadro en la página 45. No se efectuarán pagos incrementales en el caso de que el NEOs renuncie, se retire o cese la relación laboral por causa justificada.

### **ENDEUDAMIENTO DE DIRECTORS Y EJECUTIVOS**

Ningún director o funcionario de la Compañía, ningún candidato propuesto para la elección como director de la Compañía, y ningún asociado de dicho director, funcionario o candidato propuesto, en ningún momento durante el último ejercicio financiero, ha estado endeudado con la Compañía o con cualquiera de sus filiales o tiene endeudamiento con otra entidad que es, o ha sido objeto de una garantía, un acuerdo de apoyo, carta de crédito o acuerdo similar o entendimiento proporcionado por la Compañía o cualquiera de sus filiales, con excepción de, en cada caso, "endeudamiento de

"rutina" (como se define en el CBCA y en virtud de las leyes de valores) o que fue totalmente reembolsado antes de la fecha de la presente Circular de Información.

### **SEGURO POR OBLIGACIONES DE LOS DIRECTORES Y EJECUTIVOS**

La Compañía mantiene pólizas de seguros que incluye la cobertura de seguros en beneficio de los directores y administradores de la Compañía y sus subsidiarias, derivadas de cualquier reclamo o reclamos efectuados contra ellos, en forma conjunta o separadamente, durante el período de la póliza, en razón de cualquier acto ilícito, tal como se definen en la póliza, en sus respectivas capacidades como directores o funcionarios. La póliza también asegura a la Compañía y sus filiales en relación a cualquier cantidad que la Compañía o cualquiera de sus filiales es permitida o requerida a pagar a cualquiera de sus directores o funcionarios como reembolso de reclamos hechos en su contra en su capacidad como director o funcionario.

La póliza de seguro ofrece una cobertura US\$100.000.000, inclusive de los costos, cargos y gastos, sujeto a, en el caso de pérdida para la Compañía o sus filiales con un deducible de US\$500.000 (US\$1.000.000 para reclamos de valores). No hay ningún deducible en el caso de pérdida de un director o ejecutivo. Sin embargo, los límites de la cobertura disponible en respeto de cualquier reclamo específico podrían ser inferiores a US\$100.000.000, ya que el seguro está sujeto a un límite total de US\$ 100.000.000 anual.

El costo de este seguro de la póliza para el año actual es de US\$826.283.

## PARTE V OTRA INFORMACION

### ACCIONES AUTORIZADAS PARA SER EMITIDAS BAJO LOS PLANES DE COMPENSACION DE ACCIONES

#### Información del Plan de Compensación de Acciones

El siguiente cuadro proporciona información al 31 de diciembre de 2012 con respecto a los planes de compensación en virtud de los cuales la emisión de acciones de la Compañía está autorizada.

Categoría del Plan	Acciones a ser Emitidas al Ejercer Opciones, Garantías y Derechos Pendientes (a)	Precio Promedio al Ejercer Opciones, Garantías y Derechos Pendientes <sup>(1)</sup> (b)	Remanente de Acciones para Emisiones Futuras bajo Plan de Compensación de Acciones (excluye las acciones reflejadas en columna (a)) (c)
	(#)	(\$)	(#)
Plan de Compensación de Acciones Aprobado por los Accionistas	4,798,482	23.06	1,330,958
Plan de Compensación de Acciones No Aprobado por los Accionistas	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4,798,482</b>	<b>23.06</b>	<b>1,330,958</b>

(1) El precio de ejercer todas las opciones vigentes se denominan en US dólares. Sin embargo, para propósito de esta columna, el precio de ejercicio se ha convertido a dólares canadienses utilizando la tasa de cierre de \$0,9949 del Banco de Canadá al 31 de diciembre de 2012.

There is no compensation plan under which equity securities of the Company are authorized for issuance that was adopted without the approval of securityholders.

#### Plan de Opciones de Acciones

La Compañía tiene un Plan de Opciones de Acciones (también conocido como el "Plan de Opciones de Acciones") conforme al cual el Directorio puede de vez en cuando, a su discreción, conceder a los ejecutivos y a otros empleados de la Compañía y sus filiales, opciones para comprar Acciones Ordinarias no emitidas. Bajo los términos del Plan de Opciones de Acciones, el número máximo de Acciones Ordinarias que podrán ser emitidas a partir y después del 5 de mayo 2009 de conformidad con las opciones concedidas es 8.400.000 (que representan aproximadamente el 9% de las 94.702.644 Acciones Ordinarias en circulación de la Compañía sobre una base no diluida al de la fecha de la presente Circular de Información). Estas Opciones no pueden ser concedidas a los directores que no están en la administración en el marco del Plan de Opciones de Acciones.

El siguiente cuadro establece el número total de Acciones Ordinarias que podrán ser emitidas a partir y después de la fecha de la presente Circular de Información de acuerdo con las opciones concedidas en el marco del Plan de Opciones de Acciones, el número de Acciones Ordinarias a ser emitidas potencialmente de acuerdo a las opciones pendientes y sin ejercer en el marco del Plan de Opciones de Acciones, y la número restante de Acciones Ordinarias disponibles para ser emitidas en conformidad con las opciones concedidas a partir de y después de la fecha de la presente Circular.

Acciones Ordinarias a ser emitidas bajo el Plan de Opciones de Acciones desde y después del 8 de marzo 2013		Acciones Ordinarias a ser emitidas de acuerdo a opciones pendientes sin ejercer al 8 de Marzo 2013 <sup>(1)</sup>		Acciones Ordinarias disponibles para emisiones futuras de acuerdo opciones otorgadas desde y después de 8 de Marzo 2013 <sup>(2)</sup>	
(#)	(%)	(#)	(%)	(#)	(%)
5,736,766	6.1 <sup>(3)</sup>	4,954,080	5.2 <sup>(3)</sup>	782,686	0.8 <sup>(3)</sup>

- (1) Incluye las opciones para comprar 619.800 Acciones Ordinarias aprobado por el Directorio el 8 de marzo, 2013, que representa 0.65% de las Acciones Ordinarias en circulación de la Compañía a dicha fecha. El 2 de marzo 2012 hubo opciones concedidas para comprar 726.000 Acciones Ordinarias que representan el 0,78% de las Acciones Ordinarias en circulación de la Compañía en esa fecha.
- (2) Despues de dar efecto a las opciones para comprar 619.000 Acciones Ordinarias aprobado por Directorio el 8 de marzo de 2013, y suponiendo que todas las opciones sin ejercer pendientes (incluyendo las opciones del 8 de marzo de 2013) en última instancia, serán ejercidas en su totalidad.
- (3) Porcentaje aproximado de las 94.702.644 Acciones Ordinarias pendientes sobre una base no diluida, a la fecha de la presente Circular.

El número máximo de Acciones Ordinarias que pueden ser reservados para ser emitidas, o cubiertas por cualquier opción concedida a una sola persona no podrá exceder el menor de 5% de las Acciones Ordinarias emitidas y en circulación o el número máximo permitido por las leyes de valores y regulatorias de Canadá o de los Estados Unidos o cualquier subdivisión política de una de ellas, y los reglamentos, normas y reglamentos de cualquier bolsa de valores o de otro tipo de bolsa comercio en las que las Acciones Ordinarias se cotizan o transan, según sea el caso. Además, el número máximo de Acciones Ordinarias emitidas a personas internas de la Sociedad de conformidad con las opciones bajo el Plan de Opciones de Acciones dentro de cualquier periodo de un año, o a ser emitidas a personal interno de la Compañía de conformidad con las opciones en el marco del Plan de Opciones de Acciones en cualquier momento, no deben, cuando se combinan con todas las acciones de la Compañía para otros acuerdos de compensación basado en acciones superar el 10% del total de las acciones emitidas y en circulación de la

Compañía. Aparte de estas limitaciones, no hay ningún número o porcentaje máximo de acciones en el marco del Plan de Opciones de Acciones a disposición de personas internas de la Compañía o que cualquier persona tenga derecho a recibir en el marco del Plan de Opciones de Acciones.

El precio de ejercicio de cada opción concedida en el marco del Plan de Opciones de Acciones es el precio fijado para esa opción por el Directorio, que no podrá ser inferior al "valor justo" de mercado de las Acciones Ordinarias en la fecha en que la opción se concede. El "valor justo de mercado" para este fin se considera que es el equivalente en dólares de los EE.UU. del precio de cierre de las Acciones Ordinarias transadas en la TSX el día más reciente anterior a la fecha en la que se transaron las Acciones Ordinarias en la TSX. El equivalente en dólares de los EE.UU. se determina utilizando el dólar de los EE.UU./dólar canadiense la tasa diaria del mediodía publicada por el Banco de Canadá el día en que se establece el precio de cierre.

El Plan de Opciones de Acciones prevé la emisión de Derechos sobre Revalorización de Acciones (SARs) en tandem con opciones. Bajo los términos del Plan de Opciones de Acciones, un tandem SAR da derecho al tenedor a entregar la opción concedida en virtud del Plan de Opciones de Acciones y recibir un importe en efectivo igual al exceso del "valor justo de mercado" sobre el precio de la "concesión" de la opción relacionada, neto de cualquier retención de impuestos y otras deducciones aplicables necesarios. El Plan de Opciones de Acciones define el precio de la concesión para estos efectos, el equivalente en dólares de EE.UU. del precio de cierre de una Acción Ordinaria en la TSX en el día más reciente anterior a la fecha de concesión en la que las acciones ordinarias fueron cotizadas en la TSX. El equivalente en dólares de EE.UU. del precio de cierre se calculará utilizando el dólar de EE.UU./Dólar Canadiense diario del mediodía publicado por el Banco de Canadá el mismo día en que el precio de cierre se establece por la fecha de concesión. El "Valor justo de mercado" significa el precio de cierre de una Acción Ordinaria en el NASDAQ en el día más reciente anterior a la fecha de ejercicio en el que las Acciones Ordinarias se cotizaron en el NASDAQ. Los SARs pueden concederse en el marco del Plan de Opciones de Acciones por un importe igual al número de Acciones Ordinarias cubiertas por cada opción. Cada ejercicio de un SAR en relación con una Acción Ordinaria cubierta por una opción relacionada termina la opción respecto de dicha acción. Las SARs no ejercidas terminan cuando la opción relacionada es ejercida o termina. El Plan de Opciones de Acciones también establece que las Acciones Ordinarias objeto de alguna opción entregada al ejercer la SAR relacionada se acreditará a la reserva de capital de la Compañía, y estará disponible para futuras opciones concedidas en virtud del Plan de Opciones de Acciones. Dado que se prevé que la mayoría de los titulares de opciones ejercerán los SARs relacionados, es probable que se reduzca la necesidad de nuevos aumentos en el número de Acciones Ordinarias reservadas para opciones.

Sujeto a ciertas limitaciones contenidas en el Plan de Opciones de Acciones, las opciones (y SARs tandem) pueden ser concedidas por y conforme a los términos, condiciones y limitaciones que el Directorio puede determinar de vez en cuando con respecto a cada una de las opciones (y SARs tandem relacionada), incluyendo las condiciones relativas a su devengo. Las Acciones Ordinarias sujetas a cualquier opción se pueden comprar en la fecha o fechas después que la opción se concede según lo haya determinado el Directorio. De conformidad con las disposiciones del Plan de Opciones de Acciones, cada una de las opciones (y SARs tandem relacionada) deben expirar en una fecha de vencimiento a más tardar siete años desde el día en que la opción se concedió, sin perjuicio del derecho del Directorio a su discreción para determinar que una opción en particular (y SARs tandem relacionada) pueda ejercerse durante períodos de tiempo diferentes, respecto de una cantidad o porción diferente o de otra manera:

- (a) en el caso de muerte del empleado con derecho a ejercer opciones antes de la fecha de vencimiento, la opción (y SARs tandem relacionada) se devengará de inmediato y será ejercible antes de lo que ocurra primero (i) un periodo de un año a partir de la fecha de muerte, y (ii) la fecha de caducidad;
- (b) en el caso de discapacidad del empleado con derecho a ejercer opciones antes de la fecha de vencimiento, la opción (y SARs tandem relacionada) se devengará inmediatamente y será ejercible hasta la fecha de caducidad;
- (c) en el caso de término del empleo del empleado por causa (i) de su jubilación donde él no es menor de 55 años de edad, el titular de la opción ha sido empleado por la Compañía durante al menos 5 años, y el titular le proporciona a la Compañía una notificación por escrito de su jubilación al menos 30 días antes de la fecha de jubilación; o (ii) las circunstancias que el Directorio, a su discreción, determina constituyen una "gran venta o enajenación de activos, cierre de la planta o reducción de las principales actividades" (tal determinación será concluyente y vinculante para todas las partes interesadas), la opción (y SARs tandem relacionada) seguirá su devengo de conformidad con sus condiciones y será ejercible hasta la fecha de caducidad; y
- (d) en caso que el empleado con derecho a ejercer opciones cesa, por cualquier otra razón, de ser un ejecutivo o empleado de la Compañía o de una filial de la Compañía antes de la fecha de vencimiento, la opción (y SARs tandem relacionada) será ejercible antes de lo que ocurra primero (i) el periodo de 90 días a partir de la fecha en que el individuo deja de ser un funcionario o empleado, y (ii) la fecha de caducidad.

Cuando una opción vence o deja de ser ejercible durante un período incierto en el cual las transacciones de las acciones de la Compañía es limitado de conformidad con las políticas de la Compañía o sus filiales, o dentro de los 10 días hábiles, inmediatamente después de un período de incertidumbre, la fecha de caducidad de la opción (y SARs tandem relacionada), se convierte en una fecha que es de 10 días después del último día del período de incertidumbre.

Todas las opciones concedidas por la Compañía antes de 2005 se han devengado, y cada opción sin ejercer concedida con anterioridad a 2005 vence, en el curso normal, diez años después de la fecha del otorgamiento. Para las opciones concedidas en 2005 y, posteriormente, y (se pretende) en los próximos años, un tercio de las opciones son ejercibles en el primer aniversario de la fecha de concesión, otra tercera parte en el segundo aniversario de la fecha de concesión y el último tercio son ejercibles en el tercer aniversario de la fecha de concesión. Las Opciones concedidas en 2005 y posteriormente, expirarán, en el curso normal, siete años después de la fecha de su concesión. Como se ha describió anteriormente, las SRAs no ejercidas vencen cuando la opción relacionada es ejercida o la opción termina.

El devengo anticipado de opciones de acciones (y SARs relacionados) requeriría la concurrencia de ambos (1) un Cambio de Control, y (2) o el despido del ejecutivo o el ejecutivo sufre un cambio material adverso en su empleo. Además, las opciones no ejercidas (y SARs tandem relacionadas) pueden ser ejercidas hasta su fecha de caducidad, siempre que nada se oponga a la adquisición forzosa de esas opciones (o SAR tandem relacionadas) a su valor justo de mercado en caso de una transacción privada llevada a cabo de conformidad con la fusión, la disposición de adquisición obligatoria de la CBCA o legislación sucesora. Ninguna opción (o SAR tandem relacionada) puede ser transferida o asignada que no sea por la voluntad o las leyes de sucesión y distribución.

Aprobación por el voto afirmativo de no menos que de la mayoría de los votos emitidos por los accionistas con derecho a voto (excluyendo, en la medida necesaria en virtud de cualquier norma de la bolsa o los reglamentos aplicables, los votos de las acciones mantenidas por las personas beneficiarias de la enmienda) es necesario para las siguientes modificaciones al Plan de Opciones de Acciones concedidas en virtud de que:

1. un aumento en el número de Acciones Ordinarias que pueden ser emitidas en el marco del Plan de Opciones de Acciones, incluyendo un aumento en el número fijado máximo de acciones a ser emitidas en el marco del Plan de Opciones de Acciones, ya sea como un número fijo o un porcentaje fijo del capital vigente de la Compañía representado por tales acciones;
2. una reducción en el precio de ejercer o precio de compra de las opciones pendientes (incluyendo la anulación de opciones pendientes para los efectos del intercambio para la re-emisión al menor precio de ejercer de la misma persona);
3. una prórroga de la fecha de vencimiento de una opción o modificación al Plan de Opciones de Acciones a fin de permitir la concesión de una opción con una fecha de vencimiento de más de siete años a partir del día que la opción se concede;
4. una expansión de la clase de beneficiarios de las opciones en el marco del Plan de Opciones de Acciones que permitan la re-introducción de directores que no son ejecutivos;
5. una expansión de la transferencia o cesión de las opciones (incluyendo cualquier SARs tandem relacionado), excepto a un cónyuge u otro miembro de la familia, una entidad controlada por el titular de la opción o de su cónyuge o miembro de la familia, un RRSP o RRIF del titular de la opción, su cónyuge o miembro de la familia, un administrador, custodio o administrador que actúa en su nombre, o en beneficio del titular de la opción, su cónyuge o miembro de la familia, toda persona reconocida como un destinatario permitido, en tales circunstancias, las disposiciones de la bolsa de valores o reguladores, o para planificación de bienes o propósitos de liquidación de propiedades;
6. cualquier modificación al Plan de Opciones de Acciones para aumentar algún límite del número máximo de acciones que pueden ser:
  - (a) emitidas a empleados de la Compañía dentro de cualquier período de un año, o
  - (b) emitidas a empleados de la Compañía en cualquier momento;

que se haya especificado en el Plan de Opciones de Acciones, cuando en combinación con todas las demás acciones de la Compañía basada en acuerdos de compensación de acciones, que será superior al 10% del total de las acciones emitidas y en circulación de la Compañía, respectivamente;

7. si el Plan de Opciones de Acciones tiene un número máximo fijado de acciones a ser emitidas, la adición de cualquier disposición que permita el ejercicio de opciones sin un pago en efectivo, ya sea que el titular de la opción reciba el valor intrínseco en forma de títulos de tesorería o el valor intrínseco en efectivo, que no prevé una deducción completa de las Acciones Ordinarias subyacentes de la cantidad máxima a ser emitidas en el marco del Plan de Opciones de Acciones o, si el Plan de Opciones de Acciones no tiene un número fijo máximo de valores a ser emitidos, la adición de cualquier disposición que permita el ejercicio de opciones sin pago en efectivo en cuyo caso no podrá ser presentada una deducción del número de Acciones Ordinarias subyacentes de opciones de la reserva del Plan de Opciones de Acciones; y
8. un cambio de las disposiciones modificadas del Plan de Opciones de Acciones;

siempre y cuando la aprobación de los accionistas no sea necesaria para aumentos o disminuciones o ajuste al número de Acciones Ordinarias sujeto al Plan de Opciones de Acciones a ser entregables en el ejercicio de cualquier opción o sujeto a las SARs, o ajuste en el precio de ejercicio de acciones cubiertas por opciones y la constitución de provisiones adecuadas para la continuación de las opciones (y SARs tandem relacionadas) pendientes en el marco del Plan de Opciones de Acciones para evitar su dilución o ampliación de acuerdo con la sección o secciones del Plan de Opciones de Acciones que prevé tal aumento, disminución, ajustes o las disposiciones con respecto a ciertos eventos, como la subdivisión o consolidación de las Acciones Ordinarias o de la reorganización, fusión, consolidación o fusión de la Compañía, o para la modificación de dicha sección o secciones.

El Directorio tiene la autoridad (sin la necesidad de la aprobación de los accionistas) para hacer otras modificaciones al Plan de Opciones de Acciones o cualquier opción (y SARs tandem relacionadas) en relación con:

1. cambios de formato o administrativos (incluyendo el cambio para corregir o rectificar una ambigüedad, incoherencia inmaterial, cláusula defectuosa, falla, error u omisión, o aclarar las disposiciones del Plan de Opciones de Acciones o de un cambio en las disposiciones relativas a la administración del Plan de Opciones de Acciones);
2. cambio de las disposiciones relativas a la forma de ejercer las opciones (y SARs tandem relacionadas), incluyendo el cambio o la adición de cualquier forma de asistencia financiera proporcionada por la Compañía a los participantes o, si el Plan de Opciones de Acciones tiene un número máximo fijado de acciones a ser emitidas, añadiendo disposiciones relativas a un ejercicio sin pago de efectivo que dispone de una deducción completa de las Acciones Ordinarias subyacentes de la cantidad máxima a ser emitidas en el marco del Plan de Opciones de Acciones;
3. cambiando la elegibilidad y limitaciones de la participación en el Plan de Opciones de Acciones (que no sea enmiendas del Plan de Opciones de Acciones para aumentar algún límite máximo del número de valores que pueden ser emitidas a empleados de la Compañía que pueden ser especificadas en el Plan de Opciones de Acciones o la reintroducción de la participación de los directores que no son de la administración);
4. cambio en los términos, las condiciones y mecanismos del otorgamiento, la adquisición, el devengo, el ejercicio y expiración anticipada de opciones (y SARs tandem relacionadas);
5. cambio de las disposiciones para la terminación de opciones, siempre y cuando el cambio no le permita a la Compañía conceder una opción (y SARs tandem relacionadas) con una fecha de vencimiento de más de siete años o ampliar la fecha de caducidad opciones vigentes;
6. adiciones, supresiones o modificaciones destinadas a responder a, o cumplir con cualquier ley aplicable o impuesto, contabilidad, auditoría o reguladores o normas de la bolsa, disposición o requisitos o para permitir a los tenedores de opciones a recibir tratamiento tributario justo y equitativo bajo cualquier legislación tributaria aplicable;
7. algunos cambios a las disposiciones sobre la transferibilidad de opciones (y SARs tandem relacionadas) que no requieren la aprobación de los accionistas tal como se describe anteriormente.

Ninguna modificación a las disposiciones del Plan de Opciones de Acciones o de alguna opción puede, sin el consentimiento del tenedor de la opción, afectar ni perjudicar las opciones previamente concedidas a un tenedor de opciones en el marco del Plan de Opciones de Acciones.

## **PROPUESTAS DE LOS ACCIONISTAS**

Las propuestas de los accionistas a ser consideradas en la Junta General Anual el 2014 de los accionistas de la Compañía deben ser recibidas en las oficinas principales de la Compañía a más tardar el 22 de diciembre de 2013 para ser incluidas en la Circular Informativa y en los formularios de poder para dicha junta anual.

## INFORMACION ADICIONAL

La información adicional relacionada con la Compañía está en SEDAR en [www.sedar.com](http://www.sedar.com) y en la página web de la Compañía en [www.methanex.com](http://www.methanex.com). Suministro de información financiera es entregada en los estados financieros comparativos y en los Comentarios y Análisis de la Administración ("MD&A") de la Compañía para el último ejercicio financiero.

La Compañía proporcionará a cualquier persona o empresa, en forma gratis a cualquier tenedor de valores de la Compañía, por medio de una solicitud al Secretario Corporativo de la Compañía, copias de los estados financieros consolidados comparativos y MD&A de la Compañía para el año terminado al 31 de diciembre de 2012, junto con el informe de los auditores y cualquier estado financiero consolidado interino de la Compañía que se haya presentado después del último año financiero completo más recientemente de la Compañía.

Si un titular registrado o dueño beneficiario de las acciones de la Compañía, que no sean instrumentos de deuda, le solicita los estados financieros anuales o interinos o MD&A de la Compañía, la Compañía enviará una copia de los estados financieros y MD&A solicitados (siempre que la fecha de archivo sea inferior a dos años antes de que la Compañía reciba la solicitud) a la persona o la empresa que hizo la petición, gratis.

De conformidad con el Instrumento Nacional 51-102, la Compañía tiene la obligación de enviar un formulario de solicitud a los titulares inscritos y a los propietarios beneficiarios de las acciones de la Compañía, excepto los títulos de deuda, que tales titulares registrados y propietarios pueden utilizar para solicitar una copia de los estados financieros y MD&A anuales, de los estados financieros interinos y MD&A de la Compañía, o ambos. Los titulares registrados y los propietarios beneficiarios deben revisar cuidadosamente el formulario de solicitud. En particular, los titulares registrados y los propietarios beneficiarios deben tener en cuenta que, en virtud de las leyes de valores aplicables de Canadá, la Compañía sólo está obligada a entregar los estados financieros y MD&A a una persona o empresa que los pida. El hecho de no devolver el formulario de solicitud o de otro modo solicitar específicamente una copia de los estados financieros o de MD&A de la Compañía puede dar lugar a que un titular registrado o dueño beneficiario no le sean enviados estos documentos. Las copias de estos documentos también se pueden encontrar en [www.sedar.com](http://www.sedar.com) y en la página web de la Compañía en [www.methanex.com](http://www.methanex.com).

## APROBACION DE LOS DIRECTORES

El contenido y el envío de esta Circular de Información han sido aprobados por el Directorio la Compañía.

FECHADO en Vancouver, British Columbia este 8 de Marzo de 2013.



RANDY MILNER  
VICEPRESIDENTE SENIOR, CONSEJERO GENERAL  
Y SECRETARIO CORPORATIVO

## ANEXO A

### PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO DE METHANEX

#### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. OBJECTIVOS DE ESTOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO</b>	A-2
<b>2. CODIGO DE ETICA</b>	A-2
<b>3. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTORIO</b>	A-2
<b>4. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTOR</b>	A-2
<b>5. LIDERAZGO DEL DIRECTORIO</b>	A-3
<b>6. MIEMBROS DEL DIRECTORIO</b>	A-3
<b>7. COMPENSACIONES DEL DIRECTORIO</b>	A-4
<b>8. PROPIEDAD DE ACCIONES</b>	A-5
<b>9. ASSESSING THE BOARD'S PERFORMANCE</b>	A-5
<b>10. EVALUACION DEL RENDIMIENTO DEL DIRECTORIO</b>	A-5
<b>11. PROCEDIMIENTOS DE LA JUNTA</b>	A-5
<b>12. MATERIAS DEL COMITE</b>	A-6
<b>13. RELACION DEL DIRECTORIO CON ALTOS EJECUTIVOS</b>	A-6
<b>14. ACCESO A RECURSOS Y CONTRATACION DE ASESORES</b>	A-6
<b>15. EVALUACION Y SUCESION DE EJECUTIVOS</b>	A-6
<b>16. REVISION DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO</b>	A-7
<b>Anexo A Principios de Gobierno Corporativo de Methanex</b>	A-7

## **1. OBJECTIVOS DE ESTOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO**

---

El Directorio de Methanex Corporation (la "Compañía") ha adoptado estos Principios de Gobierno Corporativo, ya que es responsable de proporcionar las bases para un sistema de principios de fijación de objetivos, la adopción de toma de decisiones eficaz y acciones éticas, con el objetivo de establecer una entidad corporativa vital que proporciona valor a los accionistas de la Compañía.

## **2. CODIGO DE ETICA**

---

Se espera que todos los directores, funcionarios y empleados muestren el más alto nivel de ética. La Compañía tiene un Código de Conducta de Negocios para establecer directrices para una buena conducta ética y conducción de negocios por parte de los directores, funcionarios y empleados y el Código deberá incluir orientación sobre los conflictos de intereses, la protección y el uso adecuado de los activos corporativos y oportunidades, confidencialidad, trato justo con terceras partes, cumplimiento con las leyes y la denuncia de conducta ilegal o poco ética. El Directorio, a través del Comité de Gobierno Corporativo, supervisará el cumplimiento con el Código y anualmente revisará el contenido del Código.

## **3. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTORIO**

---

El negocio de la Compañía es conducido por sus empleados, gerentes y funcionarios ejecutivos, bajo la dirección del Presidente y Gerente General (el "CEO") y la dirección y supervisión del Directorio.

El mandato del Directorio es supervisar y proporcionar orientación en materias de negocios y políticas de la Compañía, que incluye:

- monitoreo general del rendimiento corporativo;
- la supervisión de la compensación y la planificación de la sucesión, y el rendimiento de los, funcionarios ejecutivos, incluido el nombramiento y desempeño del CEO;
- la adopción de un proceso de planificación estratégico y la aprobación de, al menos anualmente, un plan estratégico que tenga en cuenta, entre otras cosas, las oportunidades y los riesgos del negocio;
- evaluación de la integridad, y vigilar la implementación de los sistemas de información de gestión y controles internos y procedimientos de la Compañía;
- identificar y supervisar la implementación de sistemas para administrar los principales riesgos del negocio de la Compañía;
- supervisar la implementación de controles de divulgación apropiados, incluyendo una política de comunicación de la Compañía;
- desarrollo del enfoque con respecto al gobierno corporativo de la Compañía; y
- en la medida de lo posible, satisfacerse a sí mismo en cuanto a la integridad del CEO y otros ejecutivos y que el CEO y los ejecutivos puedan crear una cultura de integridad en toda la organización.

## **4. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTOR**

---

### **Actuar en el interés superior**

La responsabilidad principal de cada director es:

- a) actuar con honestidad y de buena fe con miras a los mejores intereses de la Compañía; y,
- b) ejercer el cuidado, diligencia y pericia que una persona prudente y razonable ejercería en circunstancias similares.

## **Participación**

Se espera que los directores se preparen para asistir y participar en las reuniones del Directorio y los comités de los cuales son miembros. Los Directores deberán mantener la confidencialidad de las deliberaciones y decisiones del Directorio y de la información recibida en las reuniones, salvo que se haya especificado por el Presidente o si la información es divulgada públicamente por la Compañía.

## **Rendimiento**

El desempeño como director es el principal criterio para determinar la continuidad del servicio de un director en el Directorio. Para ayudar a determinar el rendimiento, cada director tomará parte en un proceso de evaluación anual de desempeño que deberá incluir una auto-evaluación y una discusión confidencial con el Presidente.

## **Educación permanente**

A los Directores se les anima a asistir a seminarios, conferencias y otros programas de educación continua para ayudar a garantizar que se mantengan al día en materias relevantes, tales como gobierno corporativo, prácticas financieras y contables y ética corporativa. De vez en cuando, la Corporación se encargará de coordinar visitas a terreno y otras presentaciones especiales destinadas a profundizar el conocimiento de los directores respecto del negocio y otros asuntos de la Compañía.

---

## **5. LIDERAZGO DEL DIRECTORIO**

### **Elección del Presidente y del CEO**

El Directorio elige a su Presidente y nombra al CEO de la Compañía. Como principio general, el Directorio considera que el Presidente y CEO no deben ser la misma persona.

#### **Director Independiente Líder**

Con el fin de garantizar el liderazgo independiente del Directorio, el Directorio se ha comprometido a tener ya sea un Presidente independiente o un Director Líder Independiente. Si el Presidente no es independiente, los directores independientes del Directorio (por favor consulte el Anexo A para la definición de director independiente) deberán seleccionar de entre ellos a un Director Líder Independiente.

Ya sea el Presidente o el Director Líder Independiente, según sea el caso, presidirá reuniones periódicas de los directores independientes y asumirá otras responsabilidades descritas en los Términos de Referencia del Presidente o el Director Líder Independiente (según sea el caso) o que el comité de Gobierno Corporativo podrá designar.

---

## **6. MIEMBROS DEL DIRECTORIO**

### **Criterio para ser miembro del Directorio**

El Comité de Gobierno Corporativo revisará cada año, las credenciales de los candidatos a ser considerados para ser presentados al Directorio. El objetivo de esta revisión será mantener una composición en el Directorio, que ofrezca una combinación satisfactoria de habilidades y experiencias. Esta revisión incluirá, consideración respecto de la conveniencia de mantener una diversidad razonable de características personales, pero manteniendo características comunes, tales como la integridad personal, logros en los distintos campos de experiencia y una voluntad de dedicar el tiempo necesario a los asuntos del Directorio. El Comité de Gobierno Corporativo recomendará al Directorio las acciones a tomar para lograr los cambios en los directores, si corresponde a juicio del Comité tras un debate con el Presidente y el CEO, que tales cambios se consideran apropiados.

### **Directores nuevos**

El Comité de Gobierno Corporativo es el responsable de identificar nuevos candidatos a ser recomendados para la elección al Directorio y también se encarga de establecer los criterios para la selección de nuevos directores y de efectuar todas las investigaciones necesarias de sus antecedentes y calificaciones y formular las recomendaciones a todo el Directorio.

## **Mayoría de Votos**

La Compañía ha implementado una política de votación por mayoría que establece que cualquier candidato a director en una Junta General Anual en donde el resultado sea que los números de votos de abstención exceden al número de votos emitidos en su favor, se considerará que no ha recibido el apoyo de los accionistas, aunque debidamente elegido en cuestión de derecho.

## **Orientación**

La Compañía proporcionará a los nuevos directores con orientación respecto de la Compañía, su estructura de gestión y operaciones, la industria en la que opera la Compañía, y temas jurídicos, financieros y operacionales claves. Un paquete de información será proporcionado que incluirá información acerca de las funciones de los directores, el negocio de la Compañía, documentos de reuniones del Directorio recientes, información relativa al gobierno corporativo y la estructura y los procedimientos del Directorio y sus comités. A los nuevos directores también se les ofrecerá la oportunidad de reunirse con altos directivos y otros directores y visitar las plantas de la Compañía.

## **Composición del Directorio**

Los estatutos de la Compañía establecen que los directores definan el número de directores para conformar el Directorio dentro de un amplio rango mínimo/máximo. Los directores deben determinar el tamaño del Directorio, que este sea lo suficientemente grande como para ofrecer diversidad de conocimientos especializados y opiniones, pero al mismo tiempo lo suficientemente pequeño para permitir un funcionamiento y toma de decisiones eficaces. El Comité de Gobierno Corporativo anualmente revisa el tamaño del Directorio y recomienda cambios si lo estima apropiado. El Directorio se debe componer de una gran mayoría de directores independientes.

## **Directores que cambian su ocupación actual**

Los directores que se jubilan o dejan o cambian de empleo, no necesariamente deben salir del Directorio. En esta circunstancia, el Comité de Gobierno Corporativo examinará la conveniencia de la continuidad de servicio del director en el Directorio. Cuando la continuidad de servicio no parece adecuada, se le solicitará al director que renuncie.

## **Límites de Plazo**

Los Directores son elegidos por los accionistas en cada Junta General Anual. El mandato de cada director expirará al término de la Junta General Anual de Accionistas siguiente a aquella en la que fueron elegidos.

Plazos límites acumulados no deben ser establecidas, ya que esto podría tener el efecto de obligar a los directores a salir del Directorio en circunstancias que han adquirido un conocimiento profundo y detallado de las operaciones y los negocios de la Compañía. Al mismo tiempo, se reconoce el valor de algunas rotaciones en los miembros del Directorio para proporcionar un continuo aporte de nuevas ideas y nuevos conocimientos. El Comité de Gobierno Corporativo examinará anualmente la composición del Directorio para permitirle al Directorio administrar su composición general y mantener un equilibrio de directores para garantizar la continuidad a largo plazo.

## **Edad para Jubilar**

El Directorio ha determinado que no debe existir una edad para jubilar obligatoria para los directores.

## **Otros miembros del Directorio**

La probabilidad de que el hecho de servir en otros directorios pudiese interferir con el desempeño de las funciones de director de la Compañía, dependerá de la persona y la naturaleza de sus otras actividades. El Directorio considera que el compromiso necesario para la eficacia de los miembros del Directorio de la Compañía es tal que los directores han de consultar con el Presidente y el Presidente del Comité de Gobierno Corporativo antes de aceptar una invitación para servir en otro directorio.

## **7. COMPENSACION DEL DIRECTORIO**

---

Los Directores están obligados a dedicar mucho tiempo y energía en el desempeño de sus funciones. Con el objeto de atraer y retener a directivos capaces y experimentados, ellos tienen que ser compensados competitivamente. El Comité de Gobierno Corporativo tiene la responsabilidad de revisar la compensación y los beneficios de los directores y formular recomendaciones al Directorio. Aquellos Directores que son empleados de la Compañía no reciben ninguna compensación adicional por servir en el Directorio.

La compensación a los Directores consiste en dinero en efectivo y en incentivos basados en acciones a largo plazo. La porción en efectivo puede estar compuesta por un monto anual, honorarios por reuniones y honorarios complementarios por la presidencia de comités. Los incentivos a largo plazo serán normalmente estructurados a fin de devengarse a través del tiempo porque el devengo en base a tiempo ayuda a la retención de la continuidad de los servicios de los directores y la alineación de sus acciones con los intereses de los accionistas a largo plazo.

## **8. PROPIEDAD DE ACCIONES**

---

La Compañía deberá establecer requerimientos respecto de la propiedad de acciones de la Compañía por parte de los directores y ejecutivos. Otros gerentes de la Compañía tendrán directrices sobre propiedad de acciones. Estos requerimientos y directrices ayudan a alinear más estrechamente sus intereses económicos con los de otros accionistas.

## **9. EVALUACION DEL RENDIMIENTO DEL DIRECTORIO**

---

El Directorio y cada comité del Directorio llevarán a cabo una auto-evaluación anual. El Comité de Gobierno Corporativo tiene la responsabilidad de la supervisión de estas evaluaciones y presentar los informes de los resultados al Directorio. El objetivo de estas revisiones es contribuir a un proceso de mejora continua en la ejecución de las responsabilidades del Directorio y sus comités.

A todos los directores se les anima a hacer sugerencias sobre la mejora de las prácticas del Directorio y de sus comités en cualquier momento y dirigir las sugerencias al Presidente del Directorio o al Presidente del comité respectivo.

## **10. INTERACCION DEL DIRECTORIO CON PARTES INTERESADAS**

---

La administración tiene la función de hablar en nombre de la Compañía en sus comunicaciones con la comunidad inversionistas, los medios de comunicación, clientes, proveedores, empleados, gobiernos y el público en general y el Directorio se asegurará de que la Compañía ha puesto en marcha sistemas para recibir retroalimentación de las partes interesadas. Si las observaciones del Directorio son apropiadas, ellas deberían, en la mayoría de los casos, provenir del Presidente. Si los accionistas u otras partes interesadas se comunican con el Presidente u otros directores, la administración será informada y consultada a fin de formular la respuesta adecuada.

## **11. PROCEDIMIENTOS DE LA JUNTA**

---

### **Calendario de reuniones del Directorio y selección de temas de la agenda**

El Directorio celebra normalmente seis reuniones del Directorio regulares cada año. El Presidente y el CEO, en consulta con el Secretario Corporativo, desarrollan la agenda de cada reunión del Directorio. Los Directores son animados a sugerir temas que les gustaría incluir en la agenda de la reunión.

### **Material del Directorio distribuido anticipadamente**

La información que respalda los temas de la agenda de la reunión del Directorio debe ser proporcionada a los directores aproximadamente siete días antes de la reunión. Este material debería centrar la atención en las materias críticas que deben ser examinadas por el Directorio.

### **Asistencia a Reuniones del Directorio de quienes no son directores**

El Presidente velará que aquellos funcionarios de la Compañía y otros miembros de la administración que asisten a las reuniones del Directorio (1) puedan dar información sobre las materias objeto del debate y/o (2) son individuos con un alto potencial quienes los directores tendrán la oportunidad de conocer y evaluar. La Administración debe consultar al Presidente si se propone que algún asesor externo asista a la reunión del Directorio.

### **Sesiones de directores independientes**

Cada reunión del Directorio deberá ir acompañada de una sesión de directores independientes en la cual los directores que no son ejecutivos y otros miembros de la administración están presentes. El objetivo de la sesión es garantizar un debate libre y abierto y comunicación entre los directores independientes que no son ejecutivos. El Presidente (o el Director Líder Independiente en caso que el Presidente no sea independiente) presidirá estas reuniones. Si el Director Líder Independiente preside las reuniones, él o ella deberán informar periódicamente al Presidente de la actividad de dichas reuniones.

## **12. MATERIAS DEL COMITE**

---

### **Estructura del Comité**

El Directorio, a través del Comité de Gobierno Corporativo, constituirán los comités que determinen necesario y que puedan ser requeridos por ley. Cada comité tendrá su propio mandato que enunciará las responsabilidades, estructura y procedimiento del comité.

La estructura actual de los comités y el rendimiento de cada comité serán revisados anualmente por el Comité de Gobierno Corporativo.

### **Asignación de los directores a los comités**

El Comité de Gobierno Corporativo tiene la responsabilidad de presentar al Directorio los individuos que asumirán el cargo de Presidente y miembros de cada comité sobre una base anual. En la preparación de sus recomendaciones, el Comité hará consultas al Presidente y al CEO y considerará las preferencias de cada uno de los directores.

Las asignaciones del Comité deben basarse en el conocimiento, los intereses y áreas de experiencia del director. El Directorio cree que la experiencia y la continuidad es más importante que la rotación y que los directores sólo deben rotarse si el hacerlo es probable que mejore el rendimiento del Comité o facilite la labor del Comité.

### **Frecuencia y duración de las reuniones de los comités**

Cada Presidente del comité elaborará la agenda de la reunión del comité a través de consultas con los miembros del comité, la administración y el Secretario Corporativo. El Presidente de cada comité determinará el calendario de las reuniones del comité sobre la base de un plan de trabajo anual diseñado para cumplir con las responsabilidades del comité que figura en su mandato.

## **13. RELACION DEL DIRECTORIO CON ALTOS EJECUTIVOS**

---

Los Directores tienen acceso libre a la alta dirección de la Compañía. Las comunicaciones por escrito de los directores a los miembros de la administración serán copiadas al Presidente y CEO.

El Directorio también alienta a los directores a estar disponibles para consultas de la administración fuera de las reuniones del Directorio con el fin de proporcionar consejos en temas en los que los directores tienen conocimiento y experiencia especial.

## **14. ACCESO A RECURSOS Y CONTRATACION DE ASESORES**

---

El Directorio y cada comité tendrán la autoridad y los recursos adecuados para desempeñar sus funciones y responsabilidades. Ello incluirá la facultad de contratar asesores externos, sin consultar ni obtener la aprobación de la administración con antelación. Cualquier director individual que desea contratar un asesor externo debe revisar la petición con el Presidente.

## **15. EVALUACION Y SUCESION DE EJECUTIVOS**

---

### **Rendimiento y evaluación del CEO**

El Directorio, a través del Comité de Recursos Humanos, revisará anualmente el desempeño del CEO medido contra metas y objetivos acordados mutuamente. Esta revisión también se utilizará para establecer la compensación anual del CEO.

### **Evaluación de rendimiento y planificación de sucesores de ejecutivos**

El Directorio, a través del Comité de Recursos Humanos, revisará anualmente el desempeño y la remuneración total de los ejecutivos de la Compañía que reportan directamente al CEO y de cualquier otro funcionario cuya compensación debe ser revelada públicamente y también revisará anualmente el plan de sucesión para CEO y ejecutivos.

## **16. REVISION DE LOS PRINCIPIOS DE GOBIERNO CORPORATIVO**

---

El Comité de Gobierno Corporativo examinará estos Principios de Gobierno Corporativo periódicamente e informará al Directorio las recomendaciones que pueda tener para su enmienda.

### **ANEXO I Principios de Gobierno Corporativos de Methanex**

Un "Director Independiente" es una persona que no es funcionario o empleado de la Compañía o cualquier otra persona con una relación que, en opinión del Directorio de la Compañía, interferiría con el ejercicio del juicio independiente en la realización de sus responsabilidades como director. Para efectos de esta regla, un "Miembro de la Familia" incluye un cónyuge de una persona, padres, hijos y hermanos, ya sea por sangre, matrimonio o adopción, o cualquier persona que resida en la casa de dicha persona. Las personas siguientes no se considerarán independientes:

- (A) un director que es, o en algún momento durante los últimos tres años fue empleado por la Compañía;
- (B) un director que acepta o tiene un "Miembro de la Familia" que acepta cualquier pago de la Compañía en exceso de \$120.000 durante un periodo de doce meses consecutivos dentro de los tres últimos ejercicios fiscales anteriores a la determinación de independencia, excepto los siguientes:
  - (i) compensación por servicios al directorio o a los comités del directorio;
  - (ii) compensación pagada a un Miembro de la Familia que es un empleado (que no sea un Oficial Ejecutivo) de la Compañía; o
  - (iii) beneficios bajo un plan de jubilación clasificado, o la compensación no discrecional.
- (C) un director que es un Miembro de la Familia de una persona que es, o ha sido en alguno de los últimos tres años, empleado de la Compañía como un ejecutivo;
- (D) un director que es, o tiene un Miembro de la Familia que es, un socio en, o un Accionista controlador o un Ejecutivo de cualquier organización en la que la Compañía hace, o de la que la Compañía recibe pagos por bienes o servicios en el año actual o en cualquier de los tres últimos ejercicios fiscales que superen el 5% de los ingresos brutos consolidados del destinatario en ese año, o US \$200.000, el que sea mayor, excepto lo siguiente:
  - (i) pagos originados solo por inversiones en los valores de la Compañía; o
  - (ii) pagos bajo programas de pareo de contribuciones de caridad no discretionales.
- (E) un director de la Compañía que es, o tiene un Familiar que es empleado como un ejecutivo de otra entidad en donde en cualquier momento durante los últimos tres años algunos de los ejecutivos de la Compañía sirvió en el comité de compensación de esa otra entidad; o
- (F) un director que es, o tiene un Familiar que es, un socio actual de los auditores externos de la Compañía, o fue un socio o empleado del auditor externo de la empresa, y trabajó en la auditoría de la Compañía, en cualquier momento durante los últimos tres años.



